

Міністерство освіти і науки України
Національний технічний університет
„Харківський політехнічний інститут”

Управління персоналом та економіка праці

за ред. проф. Погорєлова М.І.

Рекомендовано Міністерством освіти і науки України

Харків
НТУ „ХПІ”
2019

ББК 65.050.2-6я. 73; 65.24

П.27

УДК 331(075.8); 331.108.2(076.5)

Рецензенти: О.І. Маслак, д-р екон. наук, професор, зав. кафедрою «Економіки» Кременчуцького національного технічного університету ім. М.Остроградського.

П.Т. Бубенко, д-р екон. наук, професор Північно-Східного наукового центру НАН і Міністерства освіти та науки України.

Автори: Погорєлов М.І., Перерва П.Г., Колот А.М., Рофе А.Й., Погорєлов С.М., Сусліков С.В.

Гриф надано Вченою Радою НТУ «ХПІ» (протокол №9 від 01.11.2019)

П.27 Управління персоналом та економіка праці: Учебний посібник – 2-ге видання / за ред. проф. М.І. Погорєлова – Харків: НТУ „ХПІ”, електронне видання, 2019.

ISBN

У посібнику відображені підходи, поняття і терміни, які використовуються у блоці головних законів і нормативних документів, що регулюють господарську діяльність України з питань ефективного використання трудових ресурсів.

Розглянуті питання методології побудови системи управління персоналом; теоретичні і практичні аспекти положення про працю, зайнятість, про організацію, нормування і оплату праці; особливості оплати праці на підприємствах різних організаційно-правових форм і різних категорій працівників в умовах ринкових стосунків.

Навчальний посібник призначений для студентів економічних спеціальностей вищих учбових закладів і слухачів системи підвищення економічної кваліфікації, провідних працівників і фахівців промислових підприємств.

ББК 65.050.2-6я. 73; 65.24

ISBN

© М.І. Погорєлов, П.Г. Перерва
С.М. Погорєлов, О.П. Косенко,
та інші автори, 2015
© НТУ "ХПИ", 2015
© М.І. Погорєлов, 2006

ВВЕДЕНИЕ

В подготовке экономистов с высшим образованием важное место занимает управление персоналом, организация, нормирование и оплата труда. Как учебные дисциплины они формируют, прежде всего, знания и умения экономистов высшей квалификации. Они также необходимы для студентов всех экономических специальностей, так как являются составной частью системы экономических наук и рассматривают важнейший компонент любой деятельности — труд и управление им.

Поступательное развитие общества, объективные изменения в развитии производительных сил в условиях рыночных отношений, где самым главным фактором роста выступают знания, квалификация человека, требуют от экономической науки усиленного внимания к человеку и его творческих способностей.

Известно, что процесс труда складывается из целесообразной деятельности человека или самого труда, предметов труда и орудий труда. Результатом процесса труда является производство потребительных стоимостей. В таком понимании процесс труда выражает собой отношение человека к природе, когда люди, воздействуя на предметы природы с помощью орудий труда, создают продукт, необходимые для их жизни. Первенствующее значение в этом процессе имеет сам труд.

Все естественные науки изучают отношения человека к природе. Особое место среди них занимают технические и технологические науки, изучая которые, люди познают способы взаимодействия человека с природой, находят более совершенные формы организации производства, достигают большего эффекта от своей трудовой деятельности. При этом и сами люди постоянно совершенствуются, растут их знания, опыт, производственные навыки. Прогресс человечества состоит в непрерывном обновлении и совершенствовании орудий труда и самих людей. Каждое поколение людей передает последующему поколению в полном объеме запас знаний и производственного опыта. И все это происходит по восходящей линии. Развитие предметов труда и орудий труда представляет собой лишь необходимое условие для осуществления самого процесса труда, но решающим элементом этого процесса выступает живой человеческий труд, стало быть, сам человек. Но труд как таковой не может сущес-

твовать без исторически сложившейся общественной формы, которая в отличие от отношения человека к природе выражает собой отношения между людьми в процессе их совместной трудовой деятельности. Другими словами, не может быть труда без определенной исторически обусловленной общественной формы, так же как не может быть общественной формы труда без самого труда. С самых первых шагов человечества труд приобрел соответствующую ему общественную форму. К. Маркс писал: «...Раз люди, так или иначе, работают друг на друга, их труд получает тем самым общественную форму»¹. Действительно, люди всегда были и остаются связанными между собой. Так как в процессе производства члены общества приспособляют (создают, преобразуют) продукты природы к человеческим потребностям; распределение устанавливает пропорцию, в которой каждый индивидуум принимает участие в произведенном; обмен доставляет ему те определенные продукты, на которые он хочет обменять доставшуюся ему при распределении долю; наконец, в потреблении продукты становятся предметами потребления, индивидуального присвоения. Указанная связь и отношения между людьми приобретают соответствующую форму в зависимости от экономического строя общества. Такие отношения, как известно, называются производственными отношениями, которые складываются между людьми объективно, т.е. независимо от их воли и сознания. Между производительными силами и производственными отношениями должна быть адекватность. Однако производительные силы растут и изменяются быстрее, чем производственные отношения. На этой основе развивается конфликт между ними, который разрешается путем социальных революций. В процессе социальных революций люди не разрушают созданные ими производительные силы, а только приводят в соответствие производственные отношения с характером развития производительных сил.

Естественно, что социальная революция не может отменить самого труда, как такового, но она может и должна изменить отношения между людьми, т.е. общественную форму труда, общественное устройство труда.

Общественная форма труда выражает собой не только экономические, но и социальные отношения между людьми в процессе их совместной трудовой деятельности. Известно, что законы, управ-

¹ Маркс К., Энгельс Ф. Соч. т. 12, с. 714-715.

ляющие развитием человеческого общества, взятого в целом, изучает специальная наука — социология. В предмет ее изучения входит познание различных сторон социальных отношений людей, в том числе и отношений, связанных с трудом. Иными словами, социология имеет свой самостоятельный предмет исследования и не может быть интегрирована с любой другой общественной наукой.

Однако выводы и принципиальные положения социологии как науки могут и должны использоваться во всех других науках, взаимодействующих с нею. Учитывая, что социальные отношения людей в области труда формируются на базе экономических отношений, связь экономики и социологии труда проявляется в процессе его общественного устройства. Особенно эта связь проявляется при решении таких проблем, как функциональное разделение труда и формирование на этой основе профессионально-квалификационной структуры кадров, изменение характера и содержания трудовых функций, профессиональная ориентация и отбор кадров, удовлетворенность людей трудом и др.

Рыночная экономика, по пути к которой движется народное хозяйство Украины, предъявляет новые требования к изучению экономических процессов, в том числе и в области труда.

При условии существования многовариантности подходов к проблеме организации труда и управления персоналом основными наиболее общими составляющими есть планирование и формирование персонала, подбор и отбор кадров, формирование резерва и аттестации кадров, выбор наиболее эффективных форм организации, нормирования и оплаты труда и др.

Прошедшие годы показали бесперспективность так называемой «плановой», а по существу командно-волевой системы хозяйствования. В тоже время рыночная экономика, существующая в разных странах многие века, подтвердила свою эффективность и способность к развитию и обеспечению прогресса общества.

Исследуя рыночный механизм, экономическая наука становится в нашей стране на путь реальных экономических законов, а не следования придуманным.

Важнейшие категории рынка — свободное предпринимательство на основе многообразия форм собственности, взаимодействие спроса и предложения, предельная полезность при ограниченности ресурсов и другие — требуют разработки новых теоретических положений, которые реально отображали бы изменение политической и

экономической ситуации на Украине в начале XXI века. Эти положения и нашли отражение в предлагаемом, переработанном и дополненном, пособии, в отличие от ранее изданного учебного пособия по экономике труда². В работе освещены ряд новых направлений в области управления персоналом, организации, нормирования и оплаты труда с учетом новых нормативных документов и законов Украины.

В настоящем учебном пособии авторы попытались дать трактовку основных положений управления персоналом и экономики труда, соответствующую современным условиям работы народного хозяйства Украины в рыночных отношениях.

Учебное пособие подготовлено в соответствии с программами курсов «Управление персоналом», «Экономика труда и социально-трудовые отношения» коллективом авторов Национального технического университета «Харьковский политехнический институт», Киевского национального экономического университета и Академии труда и социальных отношений г. Москва.

Учебное пособие подготовлено коллективом авторов: Перерва Петр Григорьевич, доктор экон. наук, профессор; Колот Анатолий Михайлович, доктор экон. наук, профессор; Роффе Александр Иосифович, доктор экон. наук, профессор; Погорелов Николай Иванович, канд. экон. наук, профессор; Погорелов Сергей Николаевич, канд. экон. наук, доцент; Сусликов Станислав Вячеславович.

Учебное пособие подготовлено на основе научных исследований, учебно-методической литературы и нормативных актов Украины. Структура учебного пособия разработана проф. Н.И. Погореловым.

Авторы выражают благодарность рецензентам за ценные и полезные замечания, позволившие переработать ранее изданное учебное пособие по экономике труда, улучшить его структуру и содержание.

² Управління персоналом та економіка праці: Учебний посібник / за ред. проф. М.І. Погорелова – Харків: “Щедра садиба плюс”, 2015.

*Раздел 1***ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ О ТРУДЕ
И ЕГО РОЛИ В РАЗВИТИИ ЧЕЛОВЕКА И
ОБЩЕСТВА****ГЛАВА 1 - ПОЯВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ НАУКИ О ТРУДЕ****1.1 От первых представлений до А. Смита**

Появление науки о труде связано с возникновением теорий, которые непосредственным образом оказали влияние на историю человечества, так как они затрагивали самую важную сущность человека, отличающую его от остального животного мира, — способность трудиться, т.е. сознательно преобразовывать материалы природы, приспособлявая их к своим потребностям.

Вопросы о труде занимали внимание мыслителей, ученых-экономистов, практических деятелей и, в конечном счете, в значительной степени определяли темпы развития общества. Основными вопросами были следующие:

- что такое труд и каковы его разновидности;
- какая связь существует между трудом и вновь создаваемым продуктом (товаром, услугой);
- какова роль труда в формировании цены продукта (товара, услуги);
- какова цена труда и чем она определяется?

Экономическая мысль с давних времен пыталась постигнуть тайну возникновения цены предметов. Уже в трудах древнегреческого философа **Аристотеля** (384—322 гг. до н.э.) была обозначена проблема сравнимости товаров. Он пытался выяснить, чем определяются соотношения обмена. Однозначного ответа на поставленный вопрос в его трудах нет, но по этому поводу им высказано несколько предположений. Так, в «Никомаховой этике» Аристотель пишет: «...нужно, чтобы все измерялось чем-то одним... расплата будет иметь место, когда будет найдено уравнение, чтобы продукт сапожника

относился к продукту земледельца, как земледелец относится к сапожнику». (Так написано в переводе, но очевидно, что последняя фраза, скорее всего, должна звучать так: как труд земледельца относится к труду сапожника. — *Примеч. автора*). Сторонники трудовой теории стоимости видели здесь ее зачатки. Но Аристотелю принадлежит мысль и о том, что в основе обмена товаров лежит их полезность и вытекающая из нее «потребность, которая для всего является связующей основой... В качестве же замены потребности, по соглашению (между людьми), возникла монета». Здесь можно усмотреть субъективную оценку ценности товаров, определяемую их полезностью, а не затратами труда.

В поисках ответа на вопрос о том, что же лежит в основе цены товаров и что их уравнивает между собой, в XVII—XX вв. сформировались два направления экономической мысли: трудовая теория стоимости и теория многофакторного формирования цены товаров.

Проследим основные этапы развития науки о труде с того периода, когда экономическая теория сформировалась как научная дисциплина и положила начало так называемой классической политэкономии. Ее основоположниками принято считать английского ученого **Уильяма Петти** (1623—1687) и французского судью **Пьера Буагильбера** (1646—1714).

В противоположность меркантилистам, видевшим источник богатства страны только в получении золотых и серебряных денег за счет внешней торговли, У. Петти впервые сформулировал положение, что богатство народа создается во всех сферах материального производства и что «труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать». У. Петти полагал, что в основе Цены товаров лежит количество труда, затраченного на его производство, или стоимость определенного количества земли. Это свидетельствовало о затратном подходе к трактовке вопроса о механизме формирования цены. Ему же принадлежит деление труда на производительный и непроизводительный.

П. Буагильбер, независимо от У. Петти, критикуя меркантилизм, также пришел к выводу о том, что богатство страны определяется не количеством денег, а всей суммой вещей и материальных благ, которыми она располагает, и что цены товаров определяются количеством затраченного на них труда.

В рамках классического направления во Франции в XVIII в. сформировалась экономическая школа физиократов, видевших в качестве источника богатства и процветания страны только развитие сельского хозяйства. Основателем этой школы был **Франсуа Ке-**

нэ (1694—1774). Он создал учение о *чистом продукте*, под которым понимал созданный сельскохозяйственным трудом избыток продукции земледелия, превышающий издержки производства. Физиократы также подразделяли труд на производительный и непроизводительный и утверждали, что только в сельском хозяйстве труд становится производительным.

Крупнейший вклад в развитие политической экономии, в том числе науки о труде, внес английский ученый-экономист **Адам Смит** (1723—1790). Его основное произведение «Исследование о природе и причинах богатства народов» (1776) содержит положения о том, что богатство страны определяется продуктами материального производства. Их объем в свою очередь зависит от доли населения, участвующего в таком производстве, и от производительности труда в нем. Условием роста производительности труда служит его разделение и углубление специализации производства.

А. Смит обобщил идеи своих предшественников классического направления экономической мысли, развивающих трудовую теорию стоимости. Однако в этой области у него просматривается *двойственная позиция*, когда сосуществуют трудовая теория стоимости и теория факторов производства.

1. Подразделяя труд на производительный и непроизводительный, А. Смит приходит к выводу, что все виды производительного труда равнозначны в том смысле, что они формируют стоимость товаров: «...труд является единственным всеобщим, равно как и единственным точным, мерилom ценности, или единственным измерителем, посредством которого мы можем сравнивать между собой ценности различных товаров во все времена и во всех местах». Количество необходимого труда, заключенного в товаре, определяется на конкурентном рынке в результате действия «невидимой руки» — свободного взаимодействия спроса и предложения.

2. При капиталистическом производстве величина стоимости определяется издержками, в состав которых входит заработная плата работников наемного труда, рента землевладельца и прибыль предпринимателя: «Во всяком обществе цена каждого товара, в конечном счете, сводится к чему-то одному или другому или ко всем этим трем частям, а в каждом развитом обществе все три в большей или меньшей степени входят как составные части в цену громадного большинства товаров».

Однако другие высказывания А. Смита показывают, что в его понимании источники всех доходов, из которых складывается цена, имеют трудовое происхождение. Так, он пишет: «Плата за труд со-

ставляет естественное вознаграждение за труд, или заработную плату». И далее: «...рента составляет первый вычет из продукта труда, примененного на обработку земли... прибыль составляет второй вычет из продукта труда, применяемого на обработку земли. Такой же вычет на прибыль делается из продукта почти всякого другого труда».

Представляют интерес рассуждения А. Смита о производительном и непроизводительном труде. *Производительным* А. Смит считал труд, который увеличивает стоимость перерабатываемых материалов, закрепляясь и реализуясь в предметах, предназначенных для продажи. *Непроизводительный труд* связан с услугами, которые исчезают в самый момент их оказания. Такой труд, по А. Смиту, ничего не добавляет к стоимости, он не закрепляется и не реализуется в отдельных предметах, но имеет свою стоимость и заслуживает вознаграждения. По этому поводу один из крупных авторитетов в области истории экономических учений Марк Блауг писал: «Разграничение производительного и непроизводительного труда, введенное Смитом, это, пожалуй, одна из самых пагубных концепций в истории экономической мысли». Использование марксистской политэкономией положений о непроизводительном труде привело к тому, что так называемая бюджетная сфера экономики нашей страны финансировалась по «остаточному принципу».

1.2 Трудовая теория стоимости: Д. Рикардо - К. Маркс

После А. Смита в экономической теории труда сформировались два принципиально разных направления: трудовая теория стоимости и теория факторов производства, существенным образом повлиявших на ход исторического развития человечества. Яркими выразителями первого направления стали Д. Рикардо, а за ним К. Маркс, второго — Ж.Б. Сэй и последующие поколения исследователей немарксистского направления (рис. 1.1). Прямоугольник с именем Маркса обрамлен с боков и снизу затемненным контуром, который следует трактовать как завершение развития этого направления исследований, зашедшее в тупик. Теория же факторов производства продолжает свое развитие, о чем свидетельствуют указывающие вниз стрелки.

Научные труды английского финансиста и крупнейшего ученого-экономиста классической школы политэкономии **Давида Рикардо** (1772—1823), который стал у истоков одного из двух разветвлений экономической теории о труде — трудовой теории стоимости, знаменовали преодоление двойственности, имевшейся в теории А. Сми-

та В работе «Начала политической экономии и налогового обложения» (1817) он писал: «Стоимость товара, или количество какого-либо другого товара, на которое он обменивается, зависит от относительного количества труда, которое необходимо для его производства, а не от большего или меньшего вознаграждения, которое уплачивается за этот труд».

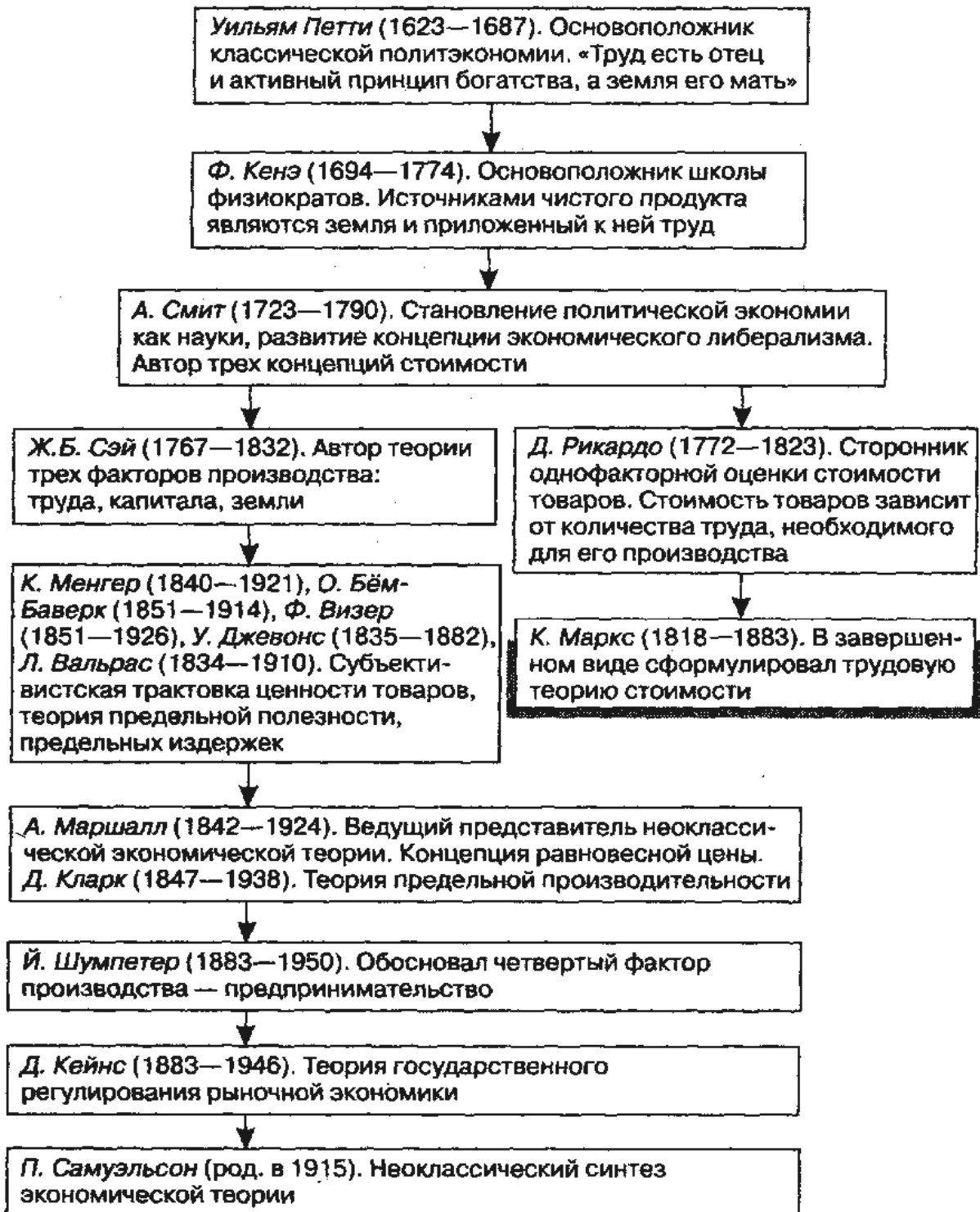


Рис. 1.1 - Направления развития науки о труде

Д. Рикардо проявил себя последовательным приверженцем экономического либерализма — свободы рынка и невмешательства государства в экономику. Говоря о том, что только труд является основой всякой стоимости, он подчеркивал, что «из этого еще не следует, что я упускаю из виду различия в качестве труда и трудность сравнения между часом или днем труда в одной отрасли промышленности с трудом той же продолжительности в другой. Оценка труда различных качеств скоро устанавливается на рынке с достаточной для всех практических целей точностью и в значительной мере зависит от сравнительного искусства рабочего и напряженности выполняемого им труда», т.е. количество необходимого труда, заключенного в товаре, определяется не фактическими его затратами на предприятии, а свободным конкурентным рынком.

Д. Рикардо различал три основных общественных класса: землевладельцев, собственников капитала и рабочих, каждый из которых получал свой доход — соответственно: ренту, прибыль и заработную плату. Но и рента, и прибыль, по Рикардо, — это часть неоплаченного труда рабочих.

Размер заработной платы Д. Рикардо определял стоимостью средств существования работника и его семьи, но в отличие от А. Смита он ее жестко ограничивал прожиточным минимумом.

Раз труд работника — единственный источник стоимости или цены (Д. Рикардо не видел, в отличие от К. Маркса, разницы между ними), то рост заработной платы без роста производительности труда не влияет на изменение цены, а ведет к снижению прибыли предпринимателя, и наоборот, рост доходов капиталистов снижает заработную плату. Это положение Д. Рикардо послужило тому, что его теорию называли системой раздора и вражды между классами.

Трудовую теорию стоимости довел до логического завершения **Карл Маркс** (1818—1883). В фундаментальном труде «Капитал» он исследовал «капиталистический способ производства и соответствующие ему отношения производства и обмена», поставив перед собой цель: «открытие экономического закона движения современного общества».

Одно из центральных мест в экономической теории К. Маркса занимает учение о труде, а главный итог этой теории — учение о прибавочной стоимости. Опираясь на него, К. Маркс развил теорию эксплуатации рабочего класса, исторической предрешенности капиталистического способа производства и неизбежности его замены бесклассовым коммунистическим обществом, свободным от эксплу-

атации. Теория оказалась настолько привлекательной, что завладела умами огромной массы людей.

Однако опыт реализации этой теории в СССР и некоторых других странах мира, продолжавшийся более 70 лет, показал ее несостоятельность. Та часть человечества, которая пошла иным путем, добилась несравненно больших результатов. Возникает вопрос, в чем причина такого положения: в самой ли теории или же в политике тех деятелей, которые ее неправильно истолковывали и использовали? Это один из самых острых вопросов современной действительности. Попытаемся в нем разобраться.

В основе всякой теории лежат исходные посылки, отталкиваясь от которых возводится вся теоретическая конструкция. Если исходные положения безупречны, то и теория оказывается жизненной, и наоборот, — уязвимость исходных посылок делает сомнительной всю построенную на них теорию.

Исходных посылок теории К. Маркса о труде было по крайней мере две:

1. *Единственным источником стоимости товаров является абстрактно человеческий труд.*

2. *Рабочая сила — это способность человека к труду, которая создает больше, чем стоит сама.*

Рассмотрим **первую исходную посылку**. Как было отмечено выше, К. Маркс опирался на трудовую теорию стоимости А. Смита — Д. Рикардо и полностью принял положение о том, что в основе стоимости товаров лежит труд. К. Маркс писал: «Если отвлечься от потребительной стоимости товарных тел, то у них остается лишь одно свойство, а именно то, что они — продукты труда». Это исходное положение выступает у К. Маркса как аксиома.

Однако французским экономистом Ж.Б. Сэем еще в 1803 г. была разработана теория факторов производства, в соответствии с которой стоимость определяется действием таких факторов, как труд, земля и капитал.

К. Маркс буквально третировал теорию Ж.Б. Сэя, называя его «убогим», «пошлым», «пресным», «поверхностным», «неглубоким», «плоским», «банальным», «претенциозным», «бессмысленным», а его теорию — «бессодержательной» и «вульгарной». Этот стиль полемики К. Маркса хорошо усвоили большевики, втапывая в грязь своих политических оппонентов, а зачастую физически расправляясь с ними.

В отличие от К. Маркса Д. Рикардо уважительно относился к своим оппонентам, показывая образцы научной этики. В частности, он

высоко оценил заслуги Ж.Б. Сэя, считая, что тот «не только был первым или одним из первых писателей на континенте Европы, правильно оценивших и прилагавших принципы Смита; он не только сделал больше всех, вместе взятых, для ознакомления европейских наций с принципами этого просвещенного и благотворного учения, но сумел также внести в науку более логический и поучительный порядок и обогатил ее многими оригинальными, точными и глубокими исследованиями (выделено авт. — АР.)».

Затем К. Маркс попытался раскрыть механизм формирования стоимости товаров. Для этого им было введено положение о *двойственном характере труда*, в соответствии с которым конкретный труд создает потребительные стоимости, а абстрактно человеческий труд — стоимость товаров. Под *абстрактным* К. Маркс понимал одинаковый, лишенный различий человеческий труд вообще, труд как «расходование человеческой рабочей силы в физиологическом смысле», который «образует стоимость товаров». Под *конкретным трудом* он понимал «расходование человеческой рабочей силы в особой целесообразной форме», создающей потребительные стоимости.

При критическом взгляде на суть вопроса появляются сомнения в истинности подобных суждений. Возникают возражения по поводу утверждения о том, что только непосредственный («живой» — по К. Марксу) труд является «созидающей стоимостью субстанцией».

Цена зависит от свойств сырья (природа), количества и качества труда, цены применяемых средств производства (капитал), организации деятельности (предприниматель), спроса и предложения на рынке. Но вот кто (что) ее создал(о)? И все эти факторы в совокупности, и никто (ничто) по отдельности. Пойманная рыба цены не имеет, до тех пор, пока ее не вынесешь на рынок. То же можно сказать и о спиленных деревьях, и о принесенной из реки воде, и т.д.

Стоимость (цена) не создается. Эта категория возникает только на рынке как результат соотношения спроса и предложения. Найденный в огороде метеорит никому не нужен. У него нет цены. Но вот прознали о нем ученые, возник спрос и появилась цена. Цена — это категория товарно-денежных отношений. Она есть мерило этих отношений через действие спроса и предложения на рынке товаров (услуг).

Трудовая теория стоимости К. Маркса входила в противоречие с его же положениями о постоянном и переменном капитале. Переменным капиталом (*v*) К. Маркс называл затраты на заработную плату работников предприятия, а постоянным капиталом (*c*) — затраты на

средства производства. Первый, по К. Марксу, обладает способностью производить прибавочную стоимость, второй — ее не производит, а лишь переносит свою стоимость на готовый продукт. Отношение стоимости средств производства к стоимости рабочей силы К. Маркс назвал органическим строением капитала.

Противоречие состояло в том, что прогресс производства и соответственно рост прибыли происходили в условиях роста органического строения капитала, при котором доля постоянного капитала возрастала, а доля переменного капитала уменьшалась, тогда как в соответствии с трудовой теорией стоимости должно было быть наоборот. Это противоречие отмечено, в частности, французскими учеными Шарлем Жидом и Шарлем Ристом, которые в своей «Истории экономических учений» в начале XX в. писали: «Если действительно постоянный капитал бесплоден по своей природе, то почему крупная промышленность применяет его все в более широких размерах в форме заводов, машин, доменных печей, железнодорожных путей... Она должна бы в таком случае давать значительно меньше прибыли, чем мелкая ручная промышленность или земледелие».

Теория К. Маркса объясняла это тем, что норма прибыли для всех капиталистов данной страны есть средняя величина от прибылей всех предприятий, которая является не просто среднестатистической величиной, а навязывается всем предприятиям конкуренцией, как если бы все предприятия данной страны, сохраняя в своих пропорциях переменные и постоянные капиталы, образовали бы одно национальное предприятие. Отсюда получается, что предприятия, где преобладает переменный капитал, т.е. где ниже его органическое строение, будучи приведенными к этой средней, должны получить меньше прибавочной стоимости, чем та, на которую они могли рассчитывать по составу своих капиталов, тогда как предприятия, где преобладает постоянный капитал, т.е. где его органическое строение выше, получают больше, чем они могли рассчитывать по составу своего капитала. Вот-де почему множатся предприятия с крупными орудиями производства. Именно они находятся в благоприятном положении, потому что у них реализуется прибыль выше той, которую принес бы потребляемый ими прибавочный труд.

По этому поводу авторы «Истории экономических учений» пишут: «Отдавая дань остроумию этой диалектики, мы не должны, однако, до такой степени ослепляться ею, чтобы не видеть грубого факта, который она намерена затушевать... что норма прибыли (а потому, заметьте, и ценность продуктов, ибо это предполагается нормой прибыли) без всякой необходимой связи с количеством употребляемого

труда регулируется конкуренцией, т.е. законом предложения и спроса. И таким образом, оказывается, что предприниматель находится в более выгодном положении, употребляя меньше человеческого труда и больше получая, несмотря на это, прибыли. *Это противоречие и есть именно одна из тех трещин, которая... приведет к крушению величественного марксистского монумента* (выделено авт. - АР.)».

Положения К. Маркса об абстрактном человеческом труде подробно рассматриваются в 2.3, в котором показано, что предмет гордости К. Маркса — его «открытие» двойственного характера труда искажало существо труда как явления, а следовательно, первая исходная посылка теории К. Маркса о труде оказалась ложной.

Вторая исходная посылка теории К. Маркса о труде заключалась во введении им специфической трактовки понятия «рабочая сила», под которой он понимал «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости»³. Особенность рабочей силы, по Марксу, состоит в том, что она создает больше, чем стоит сама. Анализ этих положений, дается в 5.1, в котором показана несостоятельность и второй исходной посылки в теории К. Маркса о труде.

Теория трудовой природы стоимости оказалась бессильной объяснить то, что происходит в действительной жизни, а следовательно, **она была неверна!** Тем не менее указанные два исходных положения стали для К. Маркса точкой опоры при возведении всего здания теории эксплуатации. Из них он вывел (как теперь ясно, на основе ложных посылок) понятия: «производительный труд», «прибавочный труд», «прибавочный продукт», «прибавочная стоимость», «норма прибавочной стоимости», «норма эксплуатации» и тем самым заложил заряд огромной мощности для объяснения необходимости классовой борьбы и упразднения капитализма как социально-экономической системы.

Трудовая теория стоимости К. Маркса была ошибочной, а поэтому и не оправдалась на практике. Следование положениям этой теории, руководство ею были глубоким и трагичным заблуждением, принесшим много бед человечеству. Об этом свидетельствует печальный опыт СССР и стран так называемого социалистического лагеря, безуспешно пытавшихся выйти на путь строительства коммунистического общества.

В жертву этому «строительству» были положены огромные человеческие потери, но призрачные коммунистические идеалы так и не были достигнуты. Только в силу этого коммунистическую теорию нельзя не считать утопической, экстремистской и реакционной.

1.3 Теория факторов производства: Ж.Б. Сэй, маржиналисты, неоклассики

Развитие теории о труде пошло по другому пути, начало которому положил выдающийся французский экономист **Жан Батист Сэй** (1767—1832) — автор теории факторов производства. Главный труд Ж.Б. Сэя — «Трактат политической экономии». От первого издания в 1803 г. до пятого издания в 1826 г. он им постоянно совершенствовался. В последние годы жизни Ж.Б. Сэй подготовил «Полный курс политической экономии» в шести томах, который так и не был переведен на русский язык. Да и другие его работы в полном объеме неизвестны читателю. Наиболее полно представлено лишь третье издание его главного труда под названием «Начальные основы политической экономии или дружественные беседы о производстве, разделении и потреблении богатств в обществе», изданного в Москве в 1828 г. в сокращенном переводе Ф. Арефьева (он осуществил перевод таким языком и используя такие термины, что для его понимания необходимо дополнительный перевод на современный русский язык).

В 1896 г. «выбранные места» из «Трактата политической экономии» — единственное удобочитаемое на русском языке произведение Ж.Б. Сэя, но в нем аргументация автора по поводу трех факторов производства, к сожалению, опущена.

Основные положения теории Ж.Б. Сэя о производстве состоят в следующем:

- богатство — это все блага, которыми может пользоваться человек; блага состоят из вещей и имеют ценность;

- ценность получается сообщением предмету полезности, которой он раньше не имел; полезность — это свойство вещи удовлетворять потребности человека;

- производить — значит давать ценность вещам, сделав их полезными. Производство осуществляется бесчисленными способами, но все они могут быть ограничены тремя: сельским хозяйством, промышленностью и торговлей;

- сообщение ценности вещам, что делает их товаром, происходит от известного действия, известной работы, которую производят люди, капиталы и земля. Эта работа названа Сэем производительной услугой (по современному — фактором производства);

■ люди, участвующие в производстве вещей, подразделяются на работников, предпринимателей, капиталистов (собственников капиталов) и землевладельцев. Все они являются производителями. Капиталисты и землевладельцы производят не прямым образом, а посредством предоставления для производства капиталов и земли, без чего производство было бы невозможно. Производительные услуги может выполнять и одно лицо, если в нем объединяются владелец земли, капитала, предприниматель и работник. Если же производительные услуги выполняются разными людьми, то они соединяются во взаимном содействии предпринимателем, принявшим на себя труд по организации производства, — в этом состоит ценность его труда;

■ могут быть производители невещественных благ (врачи, артисты, парикмахеры и т.п.), польза от действия которых ни с каким веществом не соединяется, но имеет ценность, которой можно пользоваться. Невещественные произведения потребляются в тот же миг, когда они производятся;

■ все участники производства, придавая вещи полезность, участвуют в формировании ее цены и получают за это свою часть дохода: землевладелец — в виде ренты, капиталист — в виде процента на капитал, предприниматель — в виде прибыли, работник — в виде заработной платы;

■ плата за труд простому (по современному — неквалифицированному) работнику не превышает цены, потребной для содержания его с семейством, потому что для выполнения его работы нужно только быть человеком, а человек рождается и выживает везде, где может существовать. Плата за труд мастеровым людям (по современному — квалифицированным работникам) включает в себя издержки на их обучение;

■ процент на капитал зависит от возможности использования его в разных направлениях и от величины свободных капиталов на рынке;

■ цена земли и рента определяются ограниченностью земли и неограниченностью потребностей в ней нанимателей;

■ ценность вещей зависит от спроса на них и от их предложения на рынке.

Оценка роли Ж.Б. Сэя в истории экономической мысли убедительно показывается Ш. Жидом и Ш. Ристом. Они пишут: «Человек, капиталы и земля доставляют то, что Сэй называет производительными услугами. Вынесенные на рынок, эти услуги обмениваются в форме заработной платы, процента или ренты. На них существует

спрос со стороны промышленных предпринимателей (негоциантов, земледельцев, фабрикантов). Последние комбинируют производительные услуги с целью удовлетворения спроса на продукты, предъявляемого потребителями...

Таким образом, устанавливается спрос на производительные услуги, которые есть „одно из оснований ценности этих услуг". С другой стороны, агенты производства, люди и вещи, земли, капиталы или промышленники в большей или меньшей степени, по разным соображениям предлагают свои услуги... и образуют, таким образом, другое основание ценности для тех же самых услуг. Итак, закон предложения и спроса регулирует цену услуг, т.е. высоту ренты, процента и заработной платы, а также регулирует цену продуктов. Благодаря предпринимателю ценность продуктов распределяется между „различными производительными услугами", а различные услуги распределяются между производствами сообразно с потребностями последних. Теория распределения богатств гармонично координируется с теорией обмена и производства.

Это очень простая схема распределения богатств составляет истинный прогресс в науке. Прежде всего она много точнее схемы физиократов, по которой материальные продукты обращаются между классами, а не между отдельными лицами. С другой стороны, в ней легко отделить вознаграждение капиталиста от вознаграждения предпринимателя, которые у Адама Смита были смешаны. Под предлогом, что предприниматель большей частью был капиталистом, шотландский экономист по примеру почти всех английских авторов смешивает их и одним словом „прибыль" обозначает все его вознаграждение, не различая процента на его капитал от прибыли в собственном смысле слова».

«Наконец, у теории Сэя было еще одно преимущество. Она дала его французским последователям ясную схему распределения богатств, недостававшую Смиту, в тот самый момент, когда Рикардо со своей стороны делал попытки заполнить этот пробел своей новой теорией распределения, по которой рента в силу своей природы и своих законов противопоставляется другим доходам и в которой в то же время заработная плата и прибыль признаются антагонистами, так что повышение одной влечет за собой понижение другой. Это заманчивая, но ошибочная теория; она повергнет английскую политическую экономию в бездну бесконечных дискуссий и в конце концов будет отвергнута. Показав, в какой зависимости *одновременно* находятся заработная плата и прибыль от спроса на продукты и объяснив высоту ренты теми самыми общими причинами (предло-

жением и спросом), которые объясняют размер других производительных услуг, Сэй избавил французскую политическую экономию от таких блужданий и послужил впоследствии источником, из которого Вальрас заимствовал контуры своей прекрасной концепции цены услуг и экономического равновесия».

Теорию Сэя отличает от взглядов его предшественников, а также от взглядов Рикардо и Маркса признание производительным не только труда в сфере материального производства, но и любого другого полезного труда.

«Сэй завершает поражение идей физиократов... Сам Смит, как мы знаем, не окончательно сбросил с себя их иго. Он допускал еще особую производительность земли, которой она обязана силам природы. Он признавал непроизводительным труд врача, судьи, адвоката или артиста. Сэй порывает, эти последние связи. Не в земледелии только, а повсюду природа „принуждена работать в согласии с человеком“, и Сэй хочет, чтобы под „земельным фондом“ отныне понимали „всякую помощь, получаемую нацией непосредственно от природы, как, например, от силы ветра, от течения воды“. Что же касается врачей, адвокатов, артистов и пр., то как можно отрицать, что они оказывают содействие производству? ...Несомненно, их услуги дают *нематериальные продукты*, но все-таки это продукты, имеющие, как и всякие другие продукты, меновую ценность и получающиеся из сотрудничества индустрии и капитала. Они доставляют нам приятность и полезность подобно материальным предметам, как, например, здания, сады, серебряные вещи». И далее: «...производить — не значит создавать материальные предметы. (Может ли человек что бы то ни было *создавать*, и что он делает, как не *видоизменяет* материю?) Производить — значит просто создавать *полезности*, увеличивать способность вещей отвечать нашим потребностям и удовлетворять наши желания. Поэтому производительен всякий труд, который содействует получению такого результата в индустрии и торговле, равно как и в земледелии».

Значительное место Сэй отводит роли предпринимателя: «Преимущественно эти люди, — а не капиталист в собственном смысле этого слова, не землевладелец или рабочий, „почти всегда пассивный“, — ведут производство и господствуют в области распределения богатства».

Таким образом, -экономическая теория Ж.Б. Сэя оказалась намного реалистичней теории К. Маркса.

В недрах классической политической экономии зародилась и теория предельных величин — **маржинализм** (от лат. *marginalis* —

находящийся на краю). Так, Д. Рикардо своей теорией ренты, когда стоимость сельскохозяйственной продукции определяется затратами труда на худших участках земли, положил зачатки теории предельной полезности. Теория Т. Мальтуса об убывающем плодородии почвы предшествовала появлению теории предельной производительности.

Маржинализм в отличие от господствовавшей почти 200 лет классической школы политической экономии исходит из принципиально нового понимания экономических процессов, которое основано на выявлении предельных величин для характеристики различных явлений. Если классическая школа при определении цены товаров базировалась на *затратном принципе*, когда, например, цена изделия ставилась в зависимость от затрат труда или издержек производства на его выпуск, то маржиналистская школа сформулировала теорию *предельной полезности* продукта, когда его цена связывалась с изменением потребности в нем при добавлении новой единицы этого продукта.

Начало маржинализма связывают с именем немецкого исследователя **Германа Генриха Госсена** (1810—1858), изложившего в 1854 г. принципы маржинального анализа экономических явлений. Развитие маржинализма прошло два этапа. Причем оба они пошли не в русле трудовой теории стоимости, а по пути развития теории факторов производства.

Первый этап приходится на 1870—1880-е гг. и связан с именами австрийского ученого **Карла Мёнгера** (1840—1921), английского исследователя **Уильяма Стэнли Джёвонса** (1835—1882), французского политэконома **Леона Мари Эспри Вальраса** (1834—1910). К австрийской школе К. Менгера относятся исследования его учеников **Фридриха фон Визера** (1851—1926) и **Ойгена фон Бем-Баверка** (1851—1914). Для представителей этого этапа характерно то, что величина ценности (цена) товара связывалась с его предельной полезностью, а степень полезности основывалась на субъективной оценке этого товара конкретным человеком. «Ценность, — писал К. Менгер, — это суждение, которое хозяйствующие люди имеют о значении находящихся в их распоряжении благ для поддержания их жизни и их благосостояния, и поэтому вне их сознания не существует». И далее: «Ценность субъективна не только по своему существу, но и по своей мере». Подобная трактовка природы ценности означала полный разрыв с трудовой теорией стоимости. В то же время К. Менгер, продолжая мысли Ж.Б. Сэя, утверждает, что не только труд, но и капитал, и земля участвуют в формировании ценности товаров. Труд

лишь один из элементов процесса производства, а владельцы капитала и земли живут «за счет пользования землей и капиталом, которое для индивида и для общества имеет ценность так же точно, как и труд».

Второй этап развития маржинализма приходится на 1890-е гг. Он связан с отказом от субъективных оценок полезности товаров при сохранении и дальнейшем развитии теории предельных величин для характеристики экономических процессов и показателей. Представителей этого направления экономической мысли стали называть **неоклассиками**. К ним относятся английский ученый **Альфред Маршалл** (1842—1924) и американский исследователь **Джон Бейтс Кларк** (1847-1938).

В своем главном труде «Принципы экономической науки» (1890) А. Маршалл писал, что нет необходимости определять различия между разными экономическими категориями, так как «в реальной жизни нет четкого разграничения между вещами, которые являются капиталом и не являются им, которые относятся к насущным жизненным средствам и не относятся к ним, так же как между трудом производительным и непроизводительным».

А. Маршалл исследовал закономерности функционирования свободного конкурентного рынка и механизм ценообразования на нем. Цену, устанавливаемую на таком рынке, он рассматривал как результат взаимодействия цены спроса, которая определяется предельной полезностью вещи, и цены предложения, которая определяется величиной предельных издержек. В точке пересечения кривых спроса и предложения устанавливается равновесная цена («крест Маршалла»). Подобная трактовка цены полностью опровергала положение трудовой теории стоимости о том, что стоимость товара определяется количеством затраченного на его производство труда. «Всякая попытка, — пишет А. Маршалл, — отстаивать указанную посылку по необходимости молча подразумевала, что оказываемые капиталом услуги являются „даровым“ благом, предоставляемым без всяких жертв и поэтому не нуждающимся в вознаграждении в качестве стимула для дальнейшего функционирования; это именно тот вывод, который названная посылка стремится доказать». Поэтому заработную плату Маршалл считал вознаграждением за труд, процент на капитал — вознаграждением «за потери, с которыми связано ожидание будущего удовлетворения от материальных ресурсов», ренту и прибыль — доходами землевладельцев и предпринимателей.

Американская школа маржинализма представлена учением Дж.Б. Кларка и его теорией распределения доходов на основе анали-

за предельных цен факторов производства, получившей название *закона предельной производительности*. Действие этого закона предполагает, так же как и у Маршалла, наличие свободной конкуренции и условий достижения равновесия экономики при взаимодействии субъектов рынка. В этих условиях «процент определяется продуктом конечного приращения капитала, а заработная плата определяется продуктом конечного приращения труда».

Кларк усматривал также возможность такого проявления действия факторов производства, которое при определенных условиях не оказывает влияния на его результативность. Он назвал это явление «зоной безразличия». По оценке историка экономических учений Я.С. Ядгарова, «суть „закона" Дж.Б. Кларка сводится к следующему: фактор производства — труд или капитал — может приращиваться до тех пор, пока стоимость продукта, производимого этим фактором, не сравняется с его же ценой (например, численность работающих на предприятии можно увеличивать лишь до определенного предела, т.е. пока данный фактор не вступил в „зону безразличия")». Действие этого „закона" в практике хозяйствования предполагает, что *стимул увеличивать фактор производства исчерпывает себя, когда цена этого фактора начинает превышать возможные доходы предпринимателя*. Таковы взгляды крупнейших представителей немарксистского направления экономической теории Ж.Б. Сэя, маржиналистов, неоклассиков.

1.4 Роль предпринимателя как фактора производства в трудах Й. Шумпетера. Теория регулирования рыночной экономики Дж.М. Кейнса

В истории экономических учений важное место занимают труды австрийского ученого, экономиста и социолога **Йозефа Шумпетера** (1883—1950), который сочетал в них элементы классической теории и теории институционализма (теории, связывающей анализ экономических процессов с анализом различных общественных отношений: правовых, социальных и др.). В теории Й. Шумпетера, которую он изложил в работе «Теория экономического развития» (1912), представляет особый интерес обоснование им роли предпринимателя как важнейшего фактора производства, основной движущей силы рыночной экономики.

Ранее было показано, что более чем за 100 лет до Шумпетера теорию факторов производства (труда, капитала и земли) изложил Ж.Б. Сэй, который, кстати, также указывал на роль предпринимателя как организатора производства. Но в истории экономической мысли

раскрытие всех особенностей предпринимателя как фактора производства принадлежит Й. Шумпетеру. Он писал: «Предпринимателями... мы называем хозяйственных субъектов, функцией которых является... осуществление новых комбинаций и которые выступают как его активный элемент». По его мнению, в функции предпринимателя, как правило, не являющегося собственником предприятия, входят *нововведения* в производство, а именно: комбинация ресурсов — вещей и сил. Нововведения вводятся в целях:

- изготовления нового, не известного потребителям блага или создания нового качества того или иного блага;

- внедрения нового, неизвестного метода (способа) производства или нового способа коммерческого использования соответствующего товара;

- освоения нового рынка сбыта, на котором до сих пор данная отрасль промышленности этой страны еще не была представлена, независимо от того, существовал этот рынок прежде или нет;

- получения нового источника сырья или полуфабрикатов, независимо от того, существовал этот источник прежде или просто не принимался во внимание, или считался недоступным, или его еще только предстояло создать;

- проведения соответствующей реорганизации, например обеспечения монопольного положения своего предприятия или подрыва монопольного положения другого предприятия.

Предпринимательство Й. Шумпетер считал особым даром, не зависящим от социальной принадлежности человека. Это — свойство личности, заключающееся в расчете прежде всего на собственные силы и собственную независимость, в способности рисковать, стремиться к достижению успеха за счет главным образом нововведений. Й. Шумпетер писал: «...мы твердо придерживаемся того мнения, что то или иное лицо в принципе является предпринимателем, только если оно „осуществляет новую комбинацию" — оно перестает быть таковым, когда учрежденное им „дело" начнет дальше функционировать в рамках кругооборота».

Предпринимательская прибыль, по Шумпетеру, — это часть средств, остающаяся свободной после покрытия всех издержек. Причем под *издержками* он понимал все расходы предпринимателя, прямо или косвенно связанные с производством, в том числе и вознаграждение предпринимателю за его труд, и ренту с, возможно, ему принадлежащего земельного участка, и премию за риск, и процент на капитал. *Предпринимательская прибыль* — это результат

осуществления только новых комбинаций, нового применения уже имеющихся производственных благ.

После Й. Шумпетера экономическая теория еще больше отделилась от марксизма с его экстремизмом в отношении предпринимателей и собственников капиталов.

Рассмотренные выше воззрения и школы исходили из положения о том, что в обществе господствует система совершенной конкуренции, которая обеспечивает эффективное функционирование как отдельных субъектов рынка, так и всей экономики.

Мировой экономический кризис 1929—1933 гг. поставил под сомнение способность свободного предпринимательства самостоятельно, без участия государства решать проблемы эффективного развития общества. С обоснованием необходимости вмешательства государства в регулирование рыночной экономики выступил английский ученый **Джон Мейнард Кейнс** (1883—1946). В теории Кейнса важно объяснение им процесса формирования цены продуктов за счет действия разных факторов. В работе «Общая теория занятости, процента и денег» (1936), критикуя «закон Сэя» о равенстве совокупного спроса совокупному предложению, Кейнс утверждал, что рынок не может быть идеальным саморегулирующимся механизмом, он не в состоянии обеспечить эффективный спрос, так как доходы субъектов рынка превышают его. Поэтому необходимо вмешательство государства в стимулирование роста платежеспособного спроса при помощи соответствующей кредитно-денежной и бюджетной политики.

Эффективный спрос определяется, с одной стороны, уровнем личного потребления, с другой — величиной производственного потребления — инвестициями. Инструментами для обеспечения роста спроса могут служить, во-первых, снижение под влиянием государства процентов на кредиты, что приведет к росту инвестиций (кредитный механизм); во-вторых, повышение государственных расходов на инвестиции и увеличение государственных закупок товаров (бюджетный механизм). Обе эти меры направлены на расширение производства, а следовательно, на увеличение занятости населения и снижение безработицы.

Кейнс утверждал, что низкая заработная плата, вопреки положению неоклассической теории (которая считала, что сокращение заработной платы ведет к снижению цен, перераспределению доходов от работников к предпринимателям и рантье), не способствует снижению безработицы. Занятость населения будет зависеть прежде

всего от размера инвестиций, которые приводят к мультипликативному (умножающему) эффекту.

Рост занятости, по Кейнсу, зависит также от психологического закона склонности людей к потреблению и сбережению: люди по мере роста их доходов склонны увеличивать потребление, но не в таком размере, в каком растут их доходы, а несколько меньше. Поэтому необходимо стимулировать спрос населения повышением спроса на инвестиции и развитием производства, увеличением занятости населения.

1.5 Неоклассический синтез

Важнейшим направлением современной экономической мысли является поиск решения проблем достижения полной занятости населения, роста его реальных доходов, обеспечения бескризисного экономического цикла развития общества. Синтез экономических теорий, состоящий из сочетания классической политической экономии, неоклассики, некейнсианства, неолиберальных теорий, выдающийся американский экономист, нобелевский лауреат П. Самуэльсон (род. в 1915 г.) назвал «неоклассическим синтезом» современных экономических теорий. Эти идеи изложены им в учебнике «Экономика» (1948), который многократно переиздавался. В русском переводе одно из последних его изданий осуществлено в 1993 г.

Термин «неоклассический синтез» получил у разных авторов несколько трактовок. На основе систематизации подобных трактовок и собственных концептуальных построений Я.С. Ядгаров свел концепцию неоклассического синтеза к трем версиям.

«Суть одной из них заключается в обосновании идеи о том, что современная экономическая теория рассматривает возможность обеспечения полной занятости и экономического роста при одновременном использовании как элементов рыночного механизма хозяйствования с его принципами экономического либерализма, так и элементов кейнсианской концепции, ограничивающей стихию свободного рынка».

«По другой версии, выдвинутой еще неоклассиками конца XIX в., в основе научной теории стоимости (ценности) лежит интеграция „старой" и „новой" теории стоимости, т.е. затратной теории (трудовая теория стоимости или, по другой трактовке, теория издержек производства) и теории предельной полезности».

«И по третьей версии „неоклассический синтез" заключается в положении о том, что современная модель общего экономического равновесия базируется одновременно и на макроэкономическом, и

на микроэкономическом исследовании, поскольку использует для ее построения научный инструментарий, адекватный макро- и микроэкономическому анализу».

Действительно, отмеченные теоретические положения есть результат синтеза разных теорий, и современные экономические воззрения в значительной степени претерпевают взаимное влияние друг на друга. Однако есть пункт, принципиально разделивший экономическую теорию на два бескомпромиссно разных направления. Это пункт о том, что же лежит в основе ценности (цены) товаров: только труд или разные факторы производства? Здесь, как это показано на рис. 1.1, после теории А. Смита в экономической науке образовались две ветви, между которыми синтез невозможен. Следование каждому из этих направлений разделило человечество на два огромных противоборствующих лагеря, в одном из которых целью стало строительство коммунистического общества, оказавшегося утопией и приведшего народы к огромным потерям; в другом — шел и продолжает идти поиск цивилизованных форм развития общества. Те народы и государства, которые пошли по этому пути, добились несравненно больших успехов в обеспечении людям достойного уровня жизни.

Экономическая теория продолжает развиваться. Но перспектива ее развития видится лишь в направлении, которое позволит человечеству избежать новых экономических и социальных потрясений и обеспечить ему прогрессивное развитие, материальное и духовное благосостояние.

Контрольные вопросы

1. Как развивалась экономическая мысль о труде от Аристотеля до появления классической политической экономии?
2. Каковы экономические воззрения о труде У. Петти, П. Буагильбера, Ф. Кенэ?
3. В чем заключается вклад в науку о труде А. Смита?
4. Каково содержание трудовой теории стоимости Д. Рикардо и К. Маркса?
5. Какой вклад в науку о труде внес Ж.Б. Сэй?
6. Какое развитие получила наука о труде в трудах маргиналистов?
7. Какова роль Й. Шумпетера в обосновании предпринимательства как фактора производства?
8. В чем заключается неоклассический синтез экономической теории в части науки о труде?

ГЛАВА 2 - ПОНЯТИЯ О ТРУДЕ И ЕГО РАЗНОВИДНОСТИ

2.1 Система теоретических представлений о труде. Понятие «труд»

Система теоретических представлений о труде раскрывает его сущность, формы проявления, функции, объект продажи на рынке труда, категории, разновидности и др. (рис. 2.1).

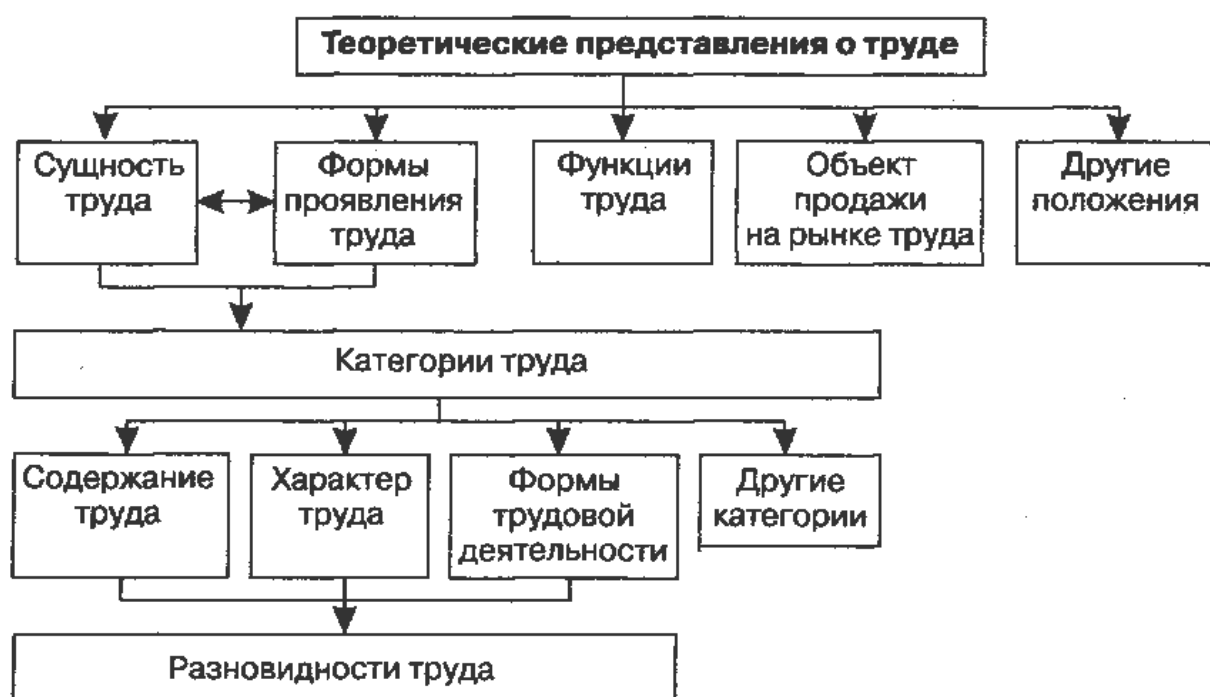


Рис. 2.1 - Система теоретических представлений о труде

Категории труда вытекают из его сущности и форм проявления, а разновидности труда — из содержания, характера труда и форм трудовой деятельности.

Экономика труда, так же как и иные науки, для которых труд является объектом исследования, опирается на определение сущности труда, данное ниже. Причем эта сущность может трактоваться как категория различной принадлежности: социально-экономической, психофизиологической, правовой, философской и др.

Современное исследование вопросов труда показывает, что в теории труда имеется много противоречивых суждений, абсолютирован ряд ошибочных положений, некоторые «скользкие» вопросы

обходятся стороной. После марксистских представлений о труде, которые в нашей стране долгие годы признавались «истиной в последней инстанции», теория труда развивалась очень осторожно. Можно назвать лишь единицы фундаментальных отечественных работ, посвященных труду как явлению, среди них монография И.И. Чангли, учебники А.М. Колота, В.В. Адамчука, Б.М. Генкина; учебные пособия Н.И. Погорелова, А.М. Калины, В.М. Данюк и др. В задачи данного курса не входит рассмотрение достоинств и недостатков указанных научных работ. Заметим только, что и первые и вторые имеются в них в достаточном количестве.

Рассмотрим труд как категорию социально-экономическую и правовую. Он исследовался многими учеными мира с древних времен, которые считали важнейшим признаком труда целесообразность и созидательность. В процессе труда люди создают материальные и духовные блага. Эта мысль нашла отражение в высказывании одного из основоположников классической политэкономии английского ученого XVII в. У. Петти: «Труд есть отец и активный принцип богатства, а земля его мать».

Наиболее распространенное определение труда, которое дается в настоящее время во многих учебниках и экономических словарях, таково: труд есть целесообразная деятельность человека по преобразованию предметов природы для удовлетворения человеческих нужд. В самом общем виде такое определение верно, так как оно отражает важнейшие признаки труда — целесообразность и созидание, но в нем нет ответа на ряд вопросов, а поэтому его нельзя считать исчерпывающим.

В крупном исследовании «Труд» его авторы дают следующее определение этому понятию: «Труд — это процесс использования человеком своего интеллектуального и трудового капитала для того, чтобы с помощью различных видов природной энергии и производственных фондов осуществлять целесообразную деятельность по присвоению готовых и производству жизненных благ и по выполнению иных видов общественно полезной работы». Это определение более громоздко, чем названное выше, и вызывает встречные вопросы. Разве интеллектуальный капитал не является частью трудового капитала, а если это так, то следует ли писать их через «и»? Далее, допустим, человек, не используя природной энергии и производственных фондов, вручную собирает плоды для их потребления или реализации, он что — трудится или нет? Или еще: человек осуществляет целесообразную деятельность по присвоению готовых жизнен-

ных благ, допустим, обедает или смотрит телевизор, это тоже труд? Очевидно, что подобное определение не совсем удачно.

Приведем еще одно определение понятия «труд», данное профессором Ю.Е. Волковым: «Труд... деятельность, необходимая для функционирования общества, признаваемая существующей социальной системой общественно полезной или, по крайней мере, социально приемлемой, осуществляемой в рамках установленного социально-нормативного порядка, и являющаяся для выполняющих ее людей источником получения средств к существованию и (или) способом жизненного обустройства».

По Волкову, существуют лишь два критерия для признания деятельности трудом: общественная полезность, или социальная приемлемость; источник средств к существованию и (или) способ жизненного обустройства.

В это определение не вписываются многие разновидности труда, такие, например, как:

- а) труд на общественных началах;
- б) альтруистический труд (волонтерство, оказание различной помощи другому человеку, например перенос тяжестей для пожилого человека, доставка раненого в больницу и т.п.);
- в) труд как способ самовыражения человека — любительская живопись, бардовская песня и т.п.;
- г) проведение инициативных научных исследований, например написание научной статьи и публикация ее в безгонорарном издании;
- д) труд в благотворительных целях;
- е) труд детей на семейном частном предприятии и др.

Для ответа на вопрос, какое же определение понятия «труд» представляется полным, рассмотрим следующие положения.

В течение жизни человека, в каждый ее момент индивидуум находится в одном из двух состояний — деятельности или бездействия. *Деятельность* (а также занятия, действия, движения как часть деятельности) — это одна из форм существования людей, активный процесс, в котором реализуются физические и умственные силы человека, направленные в подавляющем ряде случаев на удовлетворение каких-либо потребностей. *Бездействие* — пассивный процесс, связанный с периодами восстановления работоспособности (сон, пассивный отдых), а также с периодами добровольного или вынужденного (время тяжелой болезни, заключения под стражу и др.) бездействия (рис. 2.2).

Труд — это вид деятельности, но понятие «деятельность» шире понятия «труд», так как не всякая деятельность будет трудом. То же можно сказать и о функционировании — процессе выполнения людьми определенных функций. По существу деятельность и функционирование — равнозначные понятия, синонимы.

Слова «деятельность» и «функционирование» используются не только для характеристики состояния людей, но также и применительно к предприятиям, учреждениям, организациям и их подразделениям (например, говорят: «Завод *N* — действующее предприятие», «Служба *Y* функционирует нормально»).

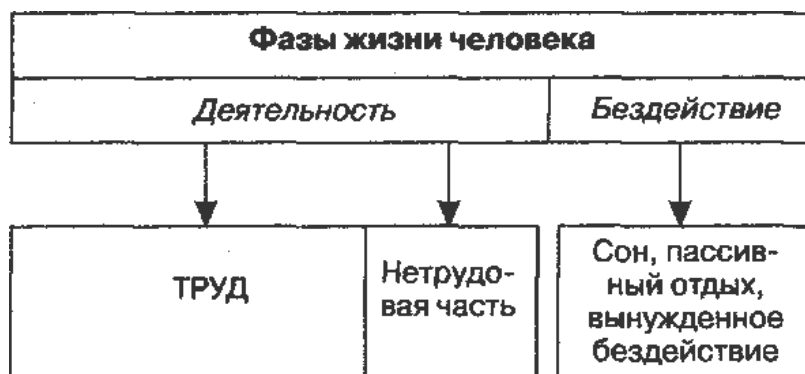


Рис. 2.2 - Фазы жизни человека

Рассмотрим, в чем же состоит различие между понятиями «труд» и «деятельность» человека.

Деятельность людей характеризуется составом и структурой составляющих ее разновидностей (рис. 2.3).

По первичной мотивации любая деятельность человека может быть *физиологически обусловленной* (добыча и производство продуктов питания, производство предметов и оказание услуг первой необходимости) или *физиологически необусловленной* (производство предметов и оказание услуг не первой необходимости, а также деятельность, не связанная с производством благ).

По участию сознания в деятельности человека можно выделить части сознательную и бессознательную (инстинктивную и связанную с нарушением психики). *Сознательная деятельность* характеризуется тем, что человек осознает то, что он делает, отдает себе отчет о своих действиях. *Бессознательная деятельность* может быть результатом инстинктивных действий. Подавляющая часть деятельности людей сознательна (осознанна), т.е. осуществляется на основе внутренне аргументированных побуждений, которые порождаются интеллектом.

С подобным суждением полностью согласуется утверждение: «Не существует труда без включения интеллекта». Инстинктивная деятельность определяется передающимися на генном уровне по наследству безусловными и приобретаемыми условными рефлексам. Инстинктивное поведение человека и животных имеет одну природу и направлено на поддержание и сохранение их жизни на бессознательном уровне.

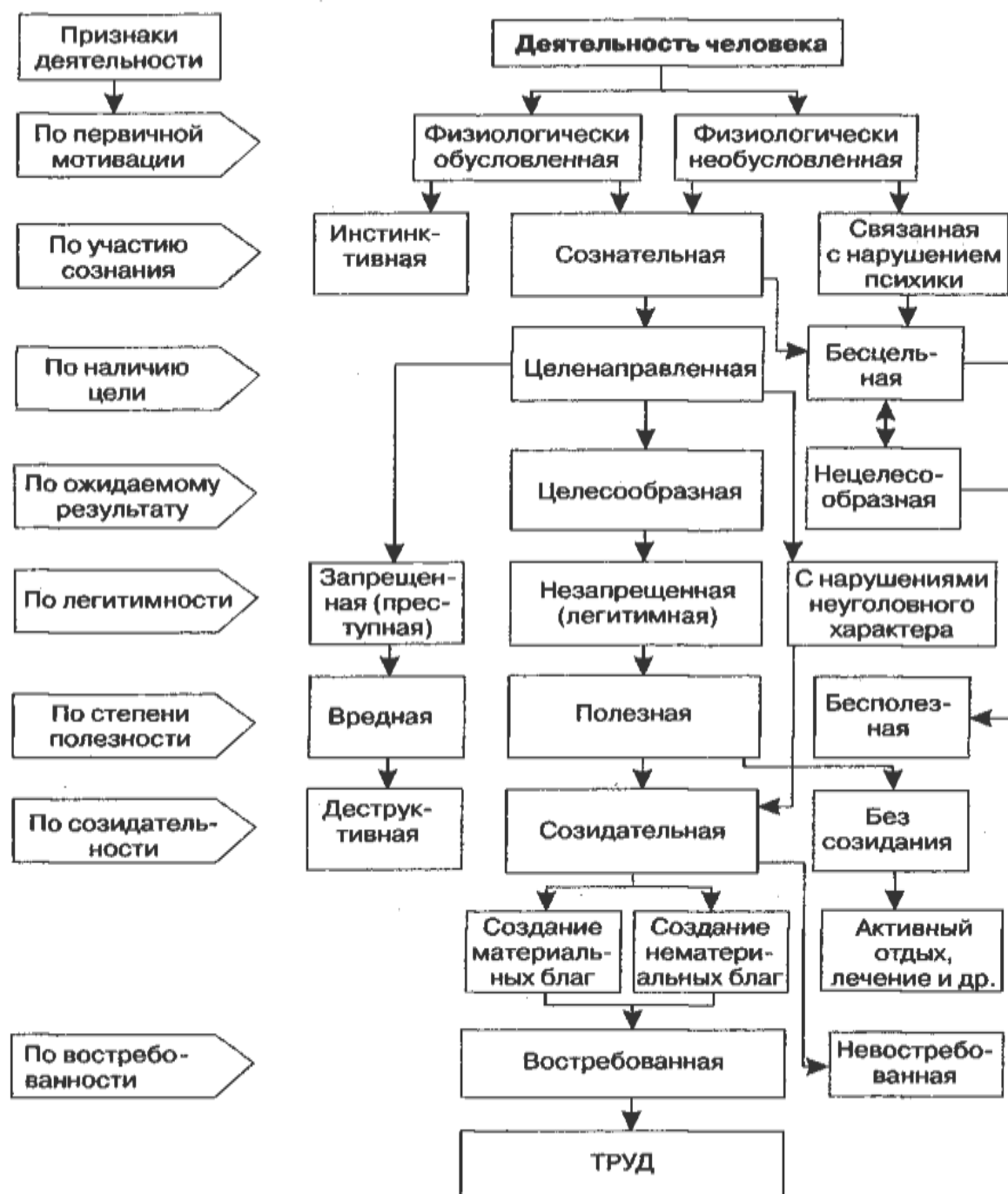


Рис. 2.3 - Виды деятельности человека

Наиболее заметно инстинктивные действия проявляются у маленьких детей (они, например, все тянут в рот, подчиняясь инстинкту утоления голода или жажды, правда, при этом часто тянут совершенно неподходящие предметы). У взрослых инстинктивное и сознательное в их деятельности органически связано и трудно разделимо. Инстинктивно взрослый человек уклоняется от внезапно возникшей опасности, но после инстинктивных движений могут последовать и вполне осознанные движения и действия по ее предотвращению.

Бессознательная деятельность может быть также следствием нарушения психики человека из-за болезни. Психически больной человек может бессознательно натворить много бед либо совершить такие действия, за которые при всей их опасности его нельзя привлечь к ответственности. Человек не в состоянии отдавать отчет своим действиям также в результате сильного алкогольного или наркотического опьянения (однако в отличие от психически больного человека алкоголь и наркомания являются отягчающими вину обстоятельствами и не освобождают от ответственности). Бессознательно человек действует и в гипнотическом состоянии. Все, что делается бессознательно, без участия интеллекта, не является трудом, оно или выходит за пределы нормального человеческого поведения, или же осуществляется инстинктивно. Поэтому первым признаком труда является сознательность деятельности.

Сознательную деятельность можно подразделить на труд и нетрудовую часть. Трудовая часть в свою очередь проявляется в наличии следующих признаков: целенаправленность, целесообразность, легитимность, полезность, созидательность, востребованность.

Целенаправленность деятельности означает, что человек действует в соответствии с поставленной либо намеченной целью. Задумав что-либо сделать, человек составляет план работы, проект или осуществляет другую форму подготовки к работе. Первым делом в подготовительной работе будет формулирование цели, определение смысла и назначения предстоящей деятельности. Затем следует реализация задуманного. Бесцельная же деятельность, если такая имеет место, отношения к труду не имеет, так как ее результат непредсказуем и имеет явно негативный оттенок. Например, идет человек по лесу и сбивает палкой все незнакомые ему грибы... Вряд ли такую цель мог поставить себе нормальный человек, однако он это делает. Можно по-разному объяснять, почему, например, с досады, что не везет в поиске знакомых ему съедобных грибов, «из вредности», по

инным причинам, но целью похода в лес это, скорее всего, быть не могло. Один из изощренных, издевательских методов наказания арестованных людей состоял в том, что их без цели заставляли переносить камни из одного конца территории в другой и обратно, и так много раз подряд (цель — издевательство — была у тех, кто заставлял заключенных выполнять такие приказы, но сама деятельность этих людей была бесцельна и в силу этого особенно тяжела). Бесцельное времяпрепровождение для того, например, чтобы «убить время», тоже к труду отношения не имеет, так как оно не содержит позитивного результата.

Трудом может быть только *целесообразная деятельность*, которая предполагает стремление к получению полезного результата. Целесообразность деятельности — это понимание того, что ее результат будет нужным либо для самого человека, осуществляющего деятельность, либо для других людей, а может быть, и для животных. Нецелесообразная деятельность — это деятельность никчемная, вредная, никому не нужная, это бездарное расходование человеческой энергии, не имеющее позитивных последствий. На сей счет имеется народная мудрость: «Заставь дурака богу молиться, он себе лоб разобьет».

К труду также относится *легитимная* (незапрещенная) деятельность. Следует различать уголовно наказуемую деятельность и деятельность, не связанную с уголовным наказанием. Действительно, запрещенная, нелегитимная, преступная деятельность в большей своей части деструктивна и преследуется законом. Если рассмотреть преступления в сфере экономики, то преступления против собственности (кража, грабеж, разбой, мошенничество и т.п.) и преступления в сфере экономической деятельности (незаконное предпринимательство, лжепредпринимательство, «отмывание» денежных средств, добытых противозаконным путем, получение кредита путем обмана, контрабанда, обман потребителей и др.) приводят к получению нетрудовых доходов, что однозначно свидетельствует о непричастности подобного рода деятельности к труду.

Среди преступлений против общественной безопасности и общественного порядка существуют такие, как незаконное изготовление оружия, наркотических и психотропных средств, незаконное занятие частной медицинской практикой, выпуск товаров, не отвечающих требованиям безопасности, незаконная порубка деревьев, незаконная охота и добыча водных животных и растений, создание вредоносных программ для ЭВМ и др. В подобных видах запрещенной деятельности имеются признаки труда (в смысле созидания), но они

отвергаются обществом, уголовно преследуются, потому что являются деятельностью антиобщественной или общественно вредной. Трудом такую деятельность считать нельзя.

Однако здесь не все однозначно. Сложным представляется вопрос о деятельности, в результате которой создаются какие-либо материальные блага или услуги, но сама эта деятельность должным образом не оформлена. Организаторов такой деятельности вряд ли можно назвать трудящимися, но вот рядовые исполнители работ, при условии, что вырабатываемая ими продукция доброкачественна, трудятся. Другой пример: в далеком от центра районе люди выращивают овощи, содержат домашний скот и торгуют со двора излишками полученной продукции без уплаты соответствующих налогов. На вопрос: труд это или не труд — нельзя ответить отрицательно. Здесь имеется нарушение правил реализации продукции — правонарушение, но не преступление. С точки зрения общественной полезности и общественной вредности первой здесь значительно больше, что дает основание считать такую деятельность трудом, но с нарушением правил реализации продукции. Поэтому под нелегитимной в данном случае следует понимать уголовно наказуемую деятельность.

Еще более сложный вопрос связан с совершенством системы законодательства. Хорошо известно, что в советское время многие виды созидательной и не запрещенной в цивилизованных странах деятельности в СССР были запрещены. Поэт И. Бродский, не будучи членом Союза советских писателей, был признан «тунеядцем» и за это осужден, а затем и выслан из страны. Его творчество по идеологическим причинам советскими законами не признавалось трудом. Осуждались люди, занимавшиеся частной предпринимательской деятельностью, связанной с выпуском вполне безобидной и полезной продукции, потому что в частном предпринимательстве, опять же по идеологическим причинам, виделись черты «капиталистических отношений». Возникает вопрос, как быть в этом случае: что есть труд, а что преступная деятельность? В подобной ситуации можно ориентироваться на распространенную мировую практику: если какой-либо вид сознательной деятельности в мировом сообществе не осуждается, то его можно считать общественно полезным и при наличии других признаков трудовой деятельности — трудом.

Важнейшим критерием труда является его личная и (или) общественная *полезность*. В значительной части нетрудовой деятельности человека также присутствует полезность, но ее, особенно с общественной точки зрения, там может и не быть.

Труд — это *созидание*, т.е. наращивание количества материальных, духовных, бытовых благ или *восстановление* утраченного. Таков труд ученого, инженера, рабочего, фермера, художника, врача, уборщицы и т.п. Транспортировка и хранение товаров являются необходимыми частями процесса доведения их от производителя к потребителю, а поэтому эти процессы относятся к сфере материального производства. Не будет трудом сознательная, целесообразная, целенаправленная и легитимная деятельность, не связанная с созданием. Например, игры как средство развлечения (если это не публичные спортивные выступления), путешествия и прогулки как средство отдыха, прием лечебных процедур, прием пищи и т.п. Деятельность, совершаемая человеком во время отдыха, развлечений, лечения, полезна, но в отличие от труда связана не с производством, а с потреблением благ для восстановления своей работоспособности, развития, воспроизводства жизнедеятельности.

К созиданию относится не только сфера материального производства, но и сфера услуг — оказывание, созидание услуг: воспитательных и образовательных (в детских яслях и садах, в школах, колледжах, вузах и т.п.), культурно-зрелищных, информационных, зрелищно-спортивных (концертная и театральная деятельность, кино, телевидение, радио, спортивные соревнования), бытовых (ремонт зданий, техники, одежды, обуви и т.п., стирка и химчистка одежды, парикмахерские услуги и др.), юридических (консультации, адвокатура, суды и др.), охрана общественного порядка, защита родины — «ратный труд» и т.д.

Огромное значение имеет наращивание научных знаний — труд ученых, производство духовных благ и культурных ценностей — произведений искусства: литературы, музыки, живописи, скульптуры (последние, правда, вполне материальны).

Некоторые виды труда связаны с разрушением во имя созидания: снос старого здания или иного строения, сооружения для нового строительства или для устройства, например, сквера для отдыха людей, разряжения территории от чрезмерной застройки. Поэтому такое разрушение есть часть созидания, без которого невозможно решить поставленную задачу.

Труд, наконец, это *востребованная деятельность*. Если человек сознательно, целенаправленно затратил время и усилия на производство работы, которая оказалась никому не нужной, то такую деятельность также нельзя считать трудом. Сошлемся на авторитет К. Маркса, который писал: «...вещь не может быть стоимостью, не будучи предметом потребления. Если она бесполезна, то и затрачен-

ный на нее труд бесполезен, не считается за труд и потому не образует никакой стоимости». Примером невостребованной деятельности может служить неисправимый брак, допущенный работником. За такую деятельность виновному в браке работнику оплата не производится. Если что-либо произведено, но в силу каких-то просчетов оказалось никому не нужным, в том числе и самому работнику, то можно констатировать, что произошла непроизводительная потеря рабочего времени. Может создаться впечатление, что востребованность совпадает с таким критерием труда, как целесообразность: невостребованная деятельность нецелесообразна. Но это не так. Целесообразность (как это подчеркнуто было выше) — это стремление к полезности. Такое стремление наверняка было у работника, допустившего непоправимый брак. Стремление-то было, но пользы не получилось. Другой случай: человек ради заработка изготовил какую-то продукцию, которая оказалось никому не нужной. Стремление имело место, но продукция оказалась невостребованной, а это означает, что труда — полезности — не было.

Таким образом, **труд** — это сознательная, целенаправленная, целесообразная и полезная (легитимная и востребованная) деятельность человека по получению или созданию жизненных (материальных и нематериальных) благ для удовлетворения личных и (или) общественных потребностей.

Лишь наличие всех этих качеств деятельности одновременно будет характеризовать трудовую деятельность — труд.

2.2 Формы проявления труда

Труд как целесообразная деятельность человека имеет три формы проявления:

- 1) затрата физиологической энергии работников — биологическая (физиологическая, психологическая и психофизиологическая) сторона трудовой деятельности;
- 2) взаимодействие со средствами производства — организационно-технологическая сторона;
- 3) производственное взаимодействие работников друг с другом — организационно-социальная сторона.

Формы проявления труда отражают структуру труда как органичной совокупности процессов, происходящих во время труда. Эта структура представлена на рис. 2.4, на котором показано, что единый процесс труда проявляется *тройко*, причем затраты физиологической энергии работников непосредственно связаны как с процессом взаимодействия людей со средствами производства, так и с

процессом производственного взаимодействия людей друг с другом, т.е. эти процессы неразрывны, находятся в единстве, один без другого не существуют.

Рассмотрение форм проявления труда по отдельности имеет некоторый смысл, например, при исследовании таких аспектов труда, как степень его тяжести, напряженности, содержательности и др. Но труд как расходование человеческой силы в физиологическом смысле в отрыве от других форм его проявления невозможен. *Труд триедин*: он представлен в единстве указанных трех форм проявления. Представлять труд так, что одна из его форм проявления образует стоимость продукта труда, а другие формы проявления образуют полезность вещи — значит искажать сущность труда.

Рассмотрим подробнее формы проявления труда.

Биологическая (физиологическая, психологическая и психофизиологическая) сторона трудовой деятельности заключается в расходовании в процессе труда энергии мускулов, мозга, нервов, органов чувств. Затраты энергии человека зависят от величины физической (динамической и статической) и нервно-психической нагрузок на организм человека.



Рис. 2.4 - Проявление и структура трудового процесса

Динамическая физическая нагрузка определяется объемом физической работы (в килограммометрах), величиной энергетических затрат (в калориях), мощностью усилия (в ваттах). *Статическая физическая нагрузка* характеризуется величиной усилия, которое совершает человек без перемещения тела или отдельных его частей, умноженной на время поддержания этого усилия (в килограммах в секунду).

Нервно-психическая нагрузка определяется:

- объемом и характером информации, которые воспринимает и перерабатывает работник для принятия определенных решений в течение рабочей смены;

- интенсивностью внимания, которая зависит от числа одновременно наблюдаемых объектов, длительности сосредоточенного наблюдения и продолжительности активных действий;

- напряженностью анализаторно-мыслительной деятельности, зависящей от плотности сигналов — количества сообщений в час, объема оперативной памяти — числа удерживаемых в памяти элементов в течение определенного периода времени, величины эмоционального и интеллектуального напряжения;

- степенью монотонности труда, зависящей от количества и длительности элементов производственных операций, частоты их повторения, времени пассивного наблюдения за ходом технологического процесса, продолжительности времени монотонного труда в течение смены;

- темпом работы, т.е. количеством движений рук, ног, головы, корпуса в единицу времени.

В процессе труда на человека воздействует большое число внешних производственных и внепроизводственных факторов, оказывающих влияние на его работоспособность и здоровье. Совокупность этих факторов называют *условиями труда*. Обобщающая оценка совокупного воздействия на человека всех факторов внешней среды будет характеризовать *тяжесть труда*, которая в соответствии с разработанными Научно-исследовательским институтом труда (НИИ труда) методическими рекомендациями подразделяется на шесть групп (категорий) тяжести труда: 1) комфортные условия; 2) благоприятные условия; 3) условия труда, когда в конце рабочего периода возникает пограничное состояние организма с неустойчивостью физиологических реакций, легко меняющихся в сторону улучшения; 4) когда возникают предпатологические сдвиги в организме; 5) когда в конце рабочего периода возникает патологическое состояние организма; 6) когда возникновение патологического состояния организ-

ма человека возникает вскоре после начала работы, что нередко переходит в развитие серьезного заболевания.

Организационно-технологическая сторона трудовой деятельности заключается в определенной системе взаимодействия работника со средствами производства — предметами и средствами труда.

Такое взаимодействие зависит: во-первых, от технологии и техники производства (деятельности), которые определяют техническую вооруженность труда, степень его механизации и автоматизации, совершенство технологических процессов; во-вторых, от таких вопросов организации труда, как организация рабочих мест, режимы труда и отдыха, подготовка и повышение квалификации работников, применение рациональных приемов и методов труда.

Зависимость трудовых процессов от *технико-технологической оснащенности производства* проявляется в том, что, например, трудоощающие технологии, используемые на предприятиях (особенно с вредными и опасными условиями труда), ведут к относительному и абсолютному сокращению затрат труда; технологические процессы, отличающиеся большой трудоемкостью работ, предъявляют повышенные требования к качеству труда, точному соблюдению способа выполнения работ, рациональному использованию рабочего времени; возрастание сложности выполнения работ требует роста квалификации работников; чем сложнее техника, тем выше требования к дисциплине труда, и т.п.

Содержание и характер взаимодействия работников со средствами производства определяются также особенностями решения вопросов по некоторым элементам *организации труда*:

а) хорошо продуманная планировка рабочих мест обеспечивает экономию рабочего времени и физиологических усилий работников за счет сокращения маршрутов их перемещения на рабочем месте, удобства обслуживания оборудования, рациональной рабочей позы;

б) рациональные приемы и методы труда способствуют достижению лучшего использования инструмента и оборудования, экономному использованию рабочего времени, обеспечению высокого качества работы, выполнению и перевыполнению норм труда;

в) физиологически обоснованный внутрисменный режим труда и отдыха создает условия для выполнения производственных функций (должностных обязанностей) с наименьшими затратами труда при сохранении высокой работоспособности персонала;

г) своевременные и высококачественные подготовка и повышение квалификации работников необходимы для обеспечения соот-

ветствия уровня квалификации персонала сложности и качеству выполняемых работ.

Организационно-социальная сторона трудовой деятельности отражает производственное взаимодействие работников друг с другом. Такое взаимодействие осуществляется как по горизонтали (взаимодействие между работниками смежных рабочих мест, а также между основными и вспомогательными работниками), так и по вертикали (производственные отношения между руководителями и подчиненными).

Взаимодействие между работниками зависит от следующих факторов:

- от формы организации труда — индивидуальной или групповой (коллективной), а также принятого на предприятии уровня разделения и кооперации труда;

- социальной структуры и численности персонала;

- организационно-правовой формы предприятия.

Форма организации труда в значительной степени определяет характер и содержание труда, а также порядок взаимодействия между работниками. *Индивидуальная организация труда* основана на установлении производственного задания отдельно каждому работнику, персональном учете выполненной им работы и начислении заработной платы по результатам этого выполнения. *Групповая (коллективная) организация труда* предполагает, что установление производственного задания, учет выполненной работы и начисление заработка ведутся для отдельных подразделений без индивидуальной разбивки для каждого работника. Поэтому при групповой (коллективной) организации труда, например бригадной организации труда, система производственного взаимодействия внутри подразделения определяется конкретными обстоятельствами, возникающими в нем, что дает возможность более гибкого, чем при индивидуальной организации труда, реагирования на них.

Формы разделения труда (функциональное, технологическое, профессиональное и квалификационное разделение) и соответствующие им формы **кооперации труда** также характеризуют особенности производственного взаимодействия между работниками, создавая для него разные возможности использования труда в зависимости от того, какие формы приняты на предприятии.

При *функциональном разделении труда*, т.е. обособлении видов трудовой деятельности в зависимости от выполняемых работниками на предприятии функций, взаимодействие (кооперация труда) осуществляется между разными функциональными группами работни-

ков, такими, например, как основные и вспомогательные рабочие, рабочие и служащие, руководители и специалисты и т.д.

Технологическое разделение труда на отдельные производственные операции и виды работ влечет за собой необходимость взаимодействия работников, выполняющих разные операции и виды работ. То же можно сказать и о профессиональном, и о квалификационном разделении и кооперации труда.

Отмеченные виды производственного взаимодействия работников отражают организационную его сторону. Но взаимодействие работников как форма проявления процесса труда имеет и *социальную сторону* — взаимодействие на производстве между разными социальными группами персонала, различающимися по полу, возрасту, образованию, стажу работы, семейному положению и т.д. Социальная и демографическая (половозрастная) структура работников предприятия, учреждения накладывает отпечаток на характер производственного взаимодействия между ними. Поэтому при изучении или организации трудового процесса необходимо обращать внимание на социальные параметры персонала. Так, например, наиболее благоприятная производственная обстановка может быть достигнута в коллективах, в составе которых работают мужчины и женщины, где в возрастной структуре преобладают люди среднего возраста, а в социальной структуре — семейные, имеющие необходимое профессиональное образование и значительный производственный стаж работы на данном предприятии.

Социальная структура персонала — это его строение, которое определяется составом и сочетанием в нем различных социальных групп.

Социальная группа на предприятии представляет собой совокупность работников, обладающих каким-либо общим, объединяющим их социальным признаком, свойством, например: уровнем образования, профессией, стажем работы и т.д.

Социальная структура персонала — важный параметр, влияющий на эффективность деятельности предприятия. *Благоприятная социальная структура* способствует развитию трудовой активности, творческой инициативы, высокой дисциплины труда и росту его эффективности. *Неблагоприятная социальная структура* затрудняет эффективное решение производственных задач.

В зависимости от наличия тех или иных социальных групп образуются различные социальные срезы персонала предприятия, а в связи с этим выделяются следующие разновидности социальной структуры: функционально-производственная, профессионально-

квалификационная, демографическая, национальная, социально-психологическая и др.

Функционально-производственная структура складывается из функциональных групп работников: служащих (руководителей, специалистов, технических исполнителей), рабочих (основных и вспомогательных). Эти функциональные группы объединяются в производственные подразделения, имеющие иерархию и подчиняющиеся определенным должностным лицам.

Профессионально-квалификационная структура образуется работниками разных профессиональных групп, подразделяемых также по уровню квалификации, образованию, производственному стажу.

Демографическая структура персонала определяется его составом по полу и возрасту. Социологические исследования подтверждают, что однополый персонал менее эффективен, нежели разнополый. Большое значение имеет также сочетание возрастных групп. Преобладание на предприятии людей старшего возраста характеризуется высокой трудовой дисциплиной, низкой текучестью персонала, высоким качеством выполняемой работы, но при этом возрастают элементы консерватизма при использовании новшеств, увеличивается уровень потерь рабочего времени из-за повышенной заболеваемости работников. Преобладание молодежи также отличается специфическими проявлениями — высокой текучестью персонала, более быстрой реакцией на нововведения и др.

Национальная структура персонала еще сравнительно недавно на многих предприятиях имела второстепенное значение. Однако с распадом СССР, ростом сепаратизма и национального самосознания национальный состав персонала в ряде регионов страны стал заметным фактором стабильности или, наоборот, повышенной напряженности на предприятиях.

Социально-психологическая структура формируется на основе общности интересов, ценностных ориентации, увлечений разных групп персонала. В состав таких групп могут входить и входят работники независимо от принадлежности к группам, сформировавшимся по другим признакам, т.е. здесь могут быть люди разных возрастов, национальностей, профессий и т.д.

Совокупность указанных, а также других социальных групп формирует на предприятии и в его подразделениях определенный морально-психологический климат, особенности отношения к труду, состояние сплоченности или разобщенности, большей или меньшей заинтересованности в достижении общих целей производства.

Особенности производственного взаимодействия работников друг с другом зависят также от **численности персонала**. На предприятиях с малой численностью работников труд каждого, как правило, у всех на виду, что создает условия для организации более четкого производственного взаимодействия. Кроме того, небольшой по численности персонал легче организовать, проще индивидуализировать и контролировать его труд. На крупных предприятиях такие условия характерны для отдельных подразделений, а в разных подразделениях они могут существенно отличаться друг от друга.

На характер взаимодействия работников оказывает влияние и **организационно-правовая форма предприятия**. В соответствии с Гражданским кодексом к числу таких форм относятся хозяйственные товарищества (полные товарищества и товарищества на вере), хозяйственные общества (акционерные общества, общества с ограниченной или дополнительной ответственностью), производственные и потребительские кооперативы, государственные и муниципальные унитарные предприятия. Здесь имеет значение форма собственности предприятия и его размер.

Итак: все отмеченные стороны проявления труда находятся в неразрывном единстве и представляют собой *единый процесс труда*.

2.3 Содержание, характер и разновидности труда

В теоретических представлениях о труде помимо положений о его сущности и формах проявления различают, как об этом было сказано в 2.1, категории труда и его разновидности.

Категория — это группа явлений, понятий, объединенных общностью каких-либо признаков. Среди категорий труда выделяют такие, как содержание, характер, формы трудовой деятельности (формы организации труда) и др.

Здесь будут рассмотрены такие категории труда, как его содержание и характер, а также связанные с ними положения о разновидностях труда.

Содержание труда — это совокупность его элементов, которые определяются профессиональной принадлежностью работ, их составом, сложностью и последовательностью выполнения.^s

По этому признаку можно предложить следующую классификацию труда, в зависимости:

- от сферы материального производства, услуг, науки, культуры и искусства и др.;
- отдельной отрасли материального и нематериального производства, например: труд в машиностроении, легкой и пищевой про-

мышленности, строительстве, сельском хозяйстве, на транспорте и т.д.;

- вида деятельности, например: труд предпринимателя, администратора, руководителя, специалиста, служащего, ученого, рабочего, фермера и т.п.;

- профессии и специальности.

Содержание труда, в частности: инженера-технолога, слесаря-сборщика, комбайнера, художника, музыканта, продавца, научного работника, бухгалтера и т.д., — может быть обозначено путем описания отличительных особенностей каждого вида деятельности. Содержание труда по многим видам профессий отражается в тарифно-квалификационных справочниках, положениях о подразделениях и должностных инструкциях.

Характер труда — это качественные особенности труда, которые по каким-то определенным признакам выделяют тот или иной его вид в особую группу независимо от содержания труда. Именно то, что формирует специфические характеристики труда, и определяет его характер. Труд одного характера может быть присущ труду работников разных специальностей, разных видов и сфер деятельности, т.е. труду разного содержания, а труд одного содержания может иметь разный характер.

В социально-экономической литературе советского периода категорией «характер труда» обозначалась особенность труда, отражающая отношение трудящихся к средствам производства и некоторые другие связи, характеризующие труд в той или иной общественно-экономической формации. Основному анализу подвергался труд в эксплуататорских (по марксистской терминологии), антагонистических обществах и труд в обществах неантагонистических, в которых отсутствовала «эксплуатация человека человеком». К числу последних относили СССР и страны «социалистического лагеря». В этом смысле категория «характер труда» обслуживала коммунистическую идеологию, была тенденциозной и весьма ограниченной.

На самом же деле особенности функционирования труда, т.е. его характер, проявляются значительно шире, нежели отношение трудящихся к средствам производства. Характер труда находит свое выражение в **разновидностях труда**. Таких разновидностей большое количество. Рассматривать их целесообразно на основе тех или иных группировочных признаков.

По отношению к свободе выбора труд может быть свободным и подневольным (принудительным). Понятие *свободного труда*: «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими

способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию». Соответственно *подневольный (принудительный) труд* — такой, когда подобные права отсутствуют или нарушаются. Это одна из важнейших характеристик труда, определяющих его характер.

По *предназначенности результатов* труд подразделяется на личный и общественный. *Личный труд* — это труд только на себя и свою семью, без намерения передачи его результатов за пределы семьи для других людей. Такой труд характерен, как правило, при ведении домашнего хозяйства. *Общественный труд* — это труд на производстве и в сфере услуг. Продукция труда в сфере производства предназначена для обмена, она служит удовлетворению общественных потребностей. Под производством здесь понимается не только предприятие. Можно дома в одиночку изготавливать какие-либо изделия или продукты, предназначенные для продажи, и такой труд будет носить общественный характер.

Сфера услуг не связана с выпуском продукции. Результат работы в этой сфере удовлетворяет общественные потребности главным образом нематериального свойства: в правовом обслуживании, образовании, медицинском и культурном обслуживании, организации отдыха, выполнении работ по изменению свойств изделий (ремонт, уборка и чистка и т.п.) и др.

По *степени самостоятельности в реализации занятости* труд может быть наемным, предпринимательским или на основе так называемой самозанятости. *Наемный труд* — это труд по найму на основе трудового договора с работодателем. *Предпринимательский труд* — это труд организатора деятельности предприятия. Предпринимателем может быть как собственник предприятия, так и наемный руководитель — топ-менеджер. Труд, основанный на *самозанятости* человека-работника, не связан с наймом у работодателя, такого работника нельзя назвать и топ-менеджером. Это работник, организовавший свое дело и ведущий его самостоятельно.

По *способу планирования и учета* труд подразделяют на индивидуальный и групповой (коллективный). *Индивидуальный труд* — это труд, основанный на получении работником персонального задания, при индивидуальном учете и индивидуально начисляемой оплате труда. *Групповой (коллективный) труд* основывается на участии в выполнении какой-либо работы группы людей, для которых установлено общее задание, учет выполненной работы и оплата труда осуществляются по итогам работы этой группы в целом.

В зависимости от числа участников трудового процесса труд может быть единоличным и совместным (массовым). *Единоличный*

труд — это труд, который выполняется человеком самостоятельно, в одиночку (не путать с индивидуальным трудом, который выполняется в рамках предприятия, имеющего нескольких работников). *Совместным (массовым) трудом* будет труд, выполняемый в рамках предприятия, имеющего нескольких работников (не путать с трудом групповым (коллективным), так как совместный труд может быть и индивидуальным, и групповым (коллективным) в зависимости от принятой системы выдачи производственных заданий, учета выполненной работы и способа оплаты труда).

По квалификационному уровню различают труд простой, сложный и многочисленные квалификационные уровни сложности между ними. За основу отсчета берется труд, не требующий квалификации, — это *простой труд*. Чем сложнее труд, тем выше квалификация труда и, следовательно, выше квалификационный разряд рабочего, категория или должность служащего.

По степени разнообразия выполняемых действий труд может быть содержательным и малосодержательным (монотонным). В понятиях о содержательном и малосодержательном видах труда речь идет не о содержании труда, а о его содержательности в смысле разнообразия труда. *Содержательный труд* — это труд разнообразный, интересный, насыщенный творческими элементами. Чем меньше разнообразие труда, тем ниже его содержательность, а после преодоления некоторого предела содержательности труд становится *малосодержательным*, однообразным, монотонным (монотония также имеет несколько категорий: чем выше категория, тем труд монотоннее).

По преобладанию психофизиологических нагрузок различают труд умственный, физический, преимущественно умственный, преимущественно физический. *Умственный труд* предполагает интеллектуальную деятельность или деятельность, связанную главным образом с умственными, нервно-психическими нагрузками, тогда как для *физического труда* характерны нагрузки физические. В своих крайностях труд чисто умственный и чисто физический встречается не так уж часто. На практике имеет место труд или *преимущественно умственный*, или *преимущественно физический*.

По степени участия интеллекта и наличия (отсутствия) новаций труд подразделяют на творческий и рутинный. *Творческий труд* отличается от рутинного тем, что он связан с анализом конкретных ситуаций и поиском новых решений в различных сферах деятельности, с созданием произведений науки, техники, искусства, культуры. *Рутинный труд* основан на механическом повторении однажды

установленного порядка и технологии выполнения работы без попыток его изменения.

По внешнему проявлению деятельности труд может быть видимым и невидимым. *Видимый труд* можно наблюдать, *невидимый труд* явно не проявляется. При видимом труде человек работает вручную или при помощи машин, механизмов, оргтехники и других орудий труда. Невидимый труд, как правило, труд умственный, например: труд ученого, обдумывающего какие-либо процессы или закономерности; труд специалиста, анализирующего в уме различные ситуации; труд композитора, сочиняющего музыку, до того как он ее станет записывать на нотную бумагу, и т.д. По одному внешнему виду трудно, а чаще всего невозможно определить, о чем думает человек, занят он в это время творчеством или мысли его далеки от этого.

По результатам можно выделить труд с материальным результатом и труд с результатом нематериальным. *Труд с материальным результатом* завершается выпуском изделий, продукции, товаров. *Труд с результатом нематериальным* (иногда такой труд также называют невидимым, что не совсем точно) не связан с выпуском продукции. Такой труд завершается результатом духовным, культурным, в виде услуги, например: выступление артиста, юридическая консультация, преподавательская деятельность. *По степени самооценки и уровню общественного признания* труд подразделяют на престижный и непрестижный. Уровень престижности труда определяется его значимостью, важностью, популярностью, привлекательностью. Если такими качествами труд обладает в полной мере, то он будет считаться *престижным*, и наоборот. В значительной степени оценка престижности труда субъективна, а также подвержена конъюнктурным обстоятельствам. Так, в советский период труд, например, бухгалтера и нотариуса не отличался престижностью и низко оплачивался, тогда как в современный период это хорошо оплачиваемый, достаточно престижный, а потому ;и пользующийся большой популярностью труд.

По величине испытываемых человеком физических нагрузок труд может быть легким, нормальной тяжести, тяжелым, особо тяжелым.

По степени напряженности аналитаторно-мыслительной деятельности труд бывает ненапряженным, нормальной напряженности, напряженным, особо напряженным.

По наличию или отсутствию вредного влияния на здоровье работника труд может быть с нормальными условиями, вредным, особо вредным. Для отнесения труда к группам по степени его тяжести,

напряженности, вредности существуют физиологические и санитарно-гигиенические нормы.

По наличию или отсутствию оплаты труд бывает оплачиваемый и неоплачиваемый. Последний имеет место на семейных частных предприятиях. Это положение отражается в соответствующих статистических данных. Так, бывший Госкомстат к занятым относил не только работающих по найму, но и лиц, выполнявших работу без оплаты на семейном предприятии.

По продолжительности протекания труд может быть длительным и краткосрочным.

По демографическим параметрам труд может подразделяться на мужской, женский, детский.

По расположению рабочего места кроме обычного вида различают труд под землей, под водой, на высоте.

По периодичности различают труд постоянный, временный, сезонный.

По степени универсальности труд может быть универсальным, специализированным, узкоспециализированным. Существуют и другие группы.

Все отмеченные разновидности труда представляют собой его характеристики и имеют прямое отношение к характеру труда.

Среди понятий о труде имеются и такие, которые вытекают из определенных идеологических воззрений, привнесенных в теорию марксистскими представлениями о труде. Отношение к таким представлениям разделяет людей (прежде всего экономистов-теоретиков) на тех, кто их признает, и на тех, кто их отвергает, считая неверными. Это особая категория представлений о труде, которую в современной экономической науке ряд авторов обходят вниманием, не считая нужным обострять идеологические споры. Но именно такие положения являются идеологическим водоразделом. Подобные вопросы обходить недопустимо. Здесь должна быть строго определена позиция авторов, исследующих проблемы экономики вообще и проблемы теории труда в частности.

Речь идет о таких понятиях, как труд «абстрактный» и «конкретный», «необходимый» и «прибавочный», «живой» и «прошлый — овеществленный», «производительный» и «непроизводительный». Эти понятия — одни ввел, а другие — использовал в своей экономической теории К. Маркс. Они служили ему основой для выведения положений об эксплуатации рабочего класса и исторической предопределенности капиталистических отношений.

Длительное время в советской экономической науке подобные представления считались непререкаемыми, об их ошибочности не могло быть и речи. В настоящее время идеологический прессинг отсутствует. Появилась возможность критического анализа того, чему еще недавно поклонялись. Спрашивается, почему марксистская теория сегодня нуждается в теоретическом переосмыслении. Ответ может быть такой.

Во-первых, потому, что марксизм очень долгое время представлялся как единственно верное учение. Вспомним поразительное по своей бездоказательности и цинизму утверждение: «Учение Маркса всесильно, потому что оно верно». Более чем 70-летнее господство идеологии марксизма-ленинизма, монополия коммунистической идеологии на истину и подавление инакомыслия в условиях тоталитарного государства оставили глубокие рубцы в сознании советских людей.

Во-вторых, потому, что К. Марксу удалось в силу его неоспоримой эрудиции создать внешнее правдоподобие основополагающих положений. Отечественные и зарубежные революционеры второй половины XIX в. буквально упивались марксизмом, изучали «Манифест коммунистической партии», «Капитал» и другие труды - ft. Маркса в кружках, всячески пропагандировали марксистские идеи. Марксизм получил «развитие» в трудах вождей советского народа, критиковать которых было смертельно опасно.

В-третьих, потому, что марксизм-ленинизм потакал низменным инстинктам «отобрать и поделить», находившим почву у маргинальной части населения страны, да и не только у нее.

Многие поколения советских людей в обязательном порядке изучали основы марксизма, да еще и ленинизма, практически оставаясь в неведении об огромном богатстве иных идей, связанных с устройством мира. В этом состояла существенная ущербность общего и специального образования, о высоком качестве которого у нас принято с пафосом говорить. Организационное построение советской образовательной системы было в целом хорошим, но вот содержательная часть ее была во многом ущербна, так как молодые люди недополучали необходимых знаний за счет гипертрофированного штудирования «основ марксизма-ленинизма».

К. Маркс владел умами значительной части людей более века. Причина живучести марксизма заключалась в том, что его учение на первый взгляд давало ответы на острые вопросы развития общества. Капитализм XVII и XIX вв. явил примеры жестокой эксплуатации людей. С особой неприглядностью его истинное лицо предстало

в годы так называемого первоначального накопления капитала. Но человечество развивалось в основном не по марксистским предначертаниям.

Любопытно сегодня читать Маркса, когда знаешь, что это не бог и его уста глаголят не истину в последней инстанции. Открываешь непоследовательности, натяжки, отсутствие доказательств, голословные утверждения, которые ранее (в советский период) брались на веру. Для людей, выросших и воспитанных в советское время на марксистско-ленинском учении, критический взгляд на марксизм-ленинизм имеет особое значение.

В общественных науках, к которым относятся экономическая теория и экономика труда, многие основополагающие положения не могут не иметь идеологического содержания, а поэтому та или иная их трактовка носит принципиальный, а зачастую и мировоззренческий характер. В ряде подготовленных в последние годы учебниках и учебных пособиях по экономической теории и экономике труда, несмотря на присутствующую в них рыночную риторику, содержатся трактовки, исходящие как из некоторых ошибочных марксистских положений о труде, так и из порочной практики тоталитарного советского государства в управлении экономикой, что ведет к дезориентации тех, кто пользуется этими учебниками и пособиями, прежде всего студентов, и не способствует правильному формированию их знаний по существенным вопросам современной рыночной экономики.

Одной из догм марксистской экономической теории является положение об **абстрактном труде** как единственном факторе, образующем стоимость товаров. Это положение выдвинуто К. Марксом в качестве «обоснования» трудовой теории стоимости. Рассуждения здесь были таковы: товары, если отвлечься от их полезных, потребительных свойств, содержат нечто общее, что их объединяет. Этим общим служит то, что все они — продукты труда. Но от продуктов труда «ничего не осталось, кроме одинаковой для всех прозрачной предметности, простого сгустка лишённого различий человеческого труда, т.е. затраты человеческой рабочей силы безотносительно к форме этой затраты. Все эти вещи представляют собой теперь лишь выражения того, что в их производстве затрачена человеческая рабочая сила, накоплен человеческий труд». И далее: «...потребительная стоимость, или благо, имеет стоимость лишь потому, что в ней овеществлен, или материализован, абстрактно человеческий труд. Как же измерить величину ее стоимости? Очевидно, количеством содержащегося в ней труда, этой „созидающей стои-

мость субстанции". Количество самого труда измеряется его продолжительностью, рабочим временем, а рабочее время находит, в свою очередь, свой масштаб в определенных долях времени, каковы: час, день и т.д.».

У Маркса сложилось механистическое представление о физиологической работе человека как машины, расходующей энергию. По Марксу, стоимость определяется временем выполнения простого труда. Чем больше затрачено энергии, сведенной к простой ее форме, тем должен быть больший результат. Подобное представление никак не подтверждается практикой, которая, как известно, является критерием истины. Труд как расходование человеческой энергии характеризуется различной комбинацией энергий мозга, мышц, нервов, органов чувств. В одном случае больше энергии мозга, в другом — больше энергии мышц или нервов. У Маркса это все равноценно — расходование простых единиц энергии. На вопрос, как их подсчитать, нет ответа (нельзя же всерьез принять вышеприведенный тезис Маркса о «количестве самого труда»). На самом же деле работа мозга одного человека не равна работе мозга другого, даже если они расходуют одинаковое количество энергии. Работа мозга К. Маркса за 1 ч отличалась от работы за 1 ч мозга Ж.Б. Сэя тем, что они продуцировали противоположные идеи. Не могут быть также равноценны одинаковые затраты энергии мускулов, нервов и т.д. Один человек, затратив X единиц простого труда, добыл 30 кг песка, другой, затратив такое же количество единиц простого труда, принес из пруда домой два ведра воды. По Марксу, это означает, что 30 кг песка равны по стоимости двум ведрам воды. Но ведь это может быть и так, и не так.

Трудовая теория стоимости Маркса полностью игнорирует в качестве ценообразующих факторов производительные силы природы, капитала и предпринимательства. Попробуйте с позиции трудовой теории стоимости объяснить, почему, например, 1 м³ дубовых досок стоит больше, чем 1 м³ досок березовых или сосновых; почему 1 т антрацита стоит больше 1 т бурого угля; почему уголь дешевле нефти; почему пшеница дороже ржи; почему заработная плата экскаваторщика больше заработной платы землекопа не в сотни раз, а в два-три раза; почему подлинник произведения живописи дороже копии; почему предприятия, выпускающие одинаковую продукцию, могут иметь разные экономические результаты и т.д.

С точки зрения теории факторов производства на эти вопросы имеются определенные ответы. Разность в ценах на доски, уголь, нефть, зерно наряду с действием законов спроса и предложения в

значительной степени predetermined природными факторами; разность в оплате механизированного и немеханизированного труда predetermined капитальными затратами на средства механизации; разные экономические результаты предприятий 'predetermined разными способностями предпринимателей; что же касается примера о подлинниках и копиях произведений искусства, то здесь законы спроса и предложения действуют в чистом виде.

Обратим внимание на то, как у К. Маркса возникла идея о двойственном характере труда. В письме к Ф. Энгельсу в 1868 г. он писал: «...от внимания всех экономистов без исключения ускользнула та простая вещь, что если товар представляет собой нечто двойственное, а именно: потребительную стоимость и меновую стоимость, то и воплощенный в товаре труд должен иметь двойственный характер...». Такой вывод пришел как озарение. Вроде бы логично. Но одной логики здесь недостаточно. Внешне получилось, может быть, и убедительно, но по существу — неверно. По Марксу, выходит, что, затрачивая свою энергию, работник создает стоимость, а взаимодействуя со средствами производства, он создает полезность вещи товара или «потребительную стоимость». Во-первых, это *ничем не доказывается*, а лишь голословно утверждается. *Доказательств этому не существует*. Больше того, реальность на каждом шагу противоречит этому утверждению.

Подобное заблуждение было вызвано, возможно, использованием слова «стоимость» для обозначения *разных* свойств товара. На самом же деле название полезности товара «потребительной стоимостью» надуманно. Это *никакая не стоимость*, а *значимость вещи* — ее свойство удовлетворять определенные потребности человека. На это обратил внимание еще А. Маршалл, который писал: «Слово *стоимость*, — пишет А. Смит, — имеет два различных значения, иногда оно отражает полезность какого-либо определенного предмета, а иногда способность покупать другие блага, создаваемую обладанием, указанным предметом». Опыт, однако, показал, что в первом значении употреблять это слово неправильно».

Термины «меновая стоимость» и «потребительная стоимость» введены А. Смитом. К. Маркс их использовал для объяснения выдвинутых им положений о «двойственном характере труда». Это можно истолковать как терминологический прием для «доказательства» того, чего нет на самом деле. Используя одно и то же слово «стоимость» для характеристики разных свойств товара, К. Маркс ничего этим не доказал, но создал видимость правдоподобия своего тезиса о том, что раз существуют две категории стоимости одного и того же

товара, то и труд имеет двойственный характер: меновая стоимость создается физиологическими затратами труда человека, а потребительная стоимость создается конкретным трудом в результате взаимодействия человека со средствами производства. Однако утверждение — это не доказательство. А других доказательств нет.

Действительно, каждый товар обладает двумя свойствами: во-первых, *полезностью* — способностью удовлетворять определенные человеческие потребности; во-вторых, *ценностью* — способностью обмениваться на другие товары в силу его цены. Весь вопрос заключается в том, как же определяется эта цена.

Критика положений об «абстрактном труде» никак не связана с абстракцией как методом научного исследования и познания. Без обстрагирования зачастую вообще невозможно выявить существенные стороны того или иного общественно-экономического явления. Это общепринятый и широко используемый метод. Однако категория «абстрактный труд», это *не метод познания*, а примененное К. Марксом обозначение свойства труда *быть источником вновь созданной стоимости товара*. Но при этом указанное свойство труда приписано лишь одной из форм проявления труда, с чем согласиться нельзя.

Об абстрактном человеческом труде можно говорить только как о труде подразумеваемом, труде как мысленном образе при *рассуждении* о нем. Но и в этом своем качестве труд является в *единстве* всех своих проявлений.

Следовательно, положение о том, что стоимость создается только одной из форм проявления труда, — это ничем не обоснованное утверждение. А вытекающие из этого утверждения выводы ложны.

В то же время любой *реальный* (а не подразумеваемый) труд — явление всегда конкретное — это целенаправленная деятельность человека по производству конкретных благ. Труд способен создавать новую цену продукта (товара) только в пределах того, как он оценивается сам.

Современная экономическая теория убедительно доказывает, что на формирование цены товара помимо труда оказывают влияние природа, капитал и предпринимательство. Участвуя в создании благ, труд участвует в формировании цены товаров, величина которой определяется в конечном итоге *взаимодействием спроса и предложения* на конкурентном рынке. Будучи приложенным к конкретным средствам производства, труд участвует в производстве конкретных товаров или услуг опять же в *единстве* всех своих проявлений.

Перефразируя Маркса, можно утверждать, что товары, если отвлечься от их полезных, потребительных свойств, содержат нечто общее, что их объединяет. Этим общим служит то, что все они *суть продукты труда, природы, капитала и предпринимательства* или некоторых из этих факторов.

Рассмотрим соображения о труде **производительном** и **непроизводительном**. Труд, как это следует из определения, данного в 2.1, не может быть непроизводительным. Всякий труд — это *производство* благ, полезностей, удовлетворяющих потребности людей, а следовательно, он производителен. Блага могут быть материальными и нематериальными, но от этого они не перестают быть благами. Научное открытие, сделанное ученым, так же как и труд юриста, артиста, педагога, спортсмена, врача, экскурсовода, визажиста, — все это нематериальные блага, удовлетворяющие определенные потребности людей. Нематериальные блага могут быть духовными, удовлетворяющими культурные, эстетические, познавательные потребности человека. Они могут быть и бытовыми, удовлетворяющими естественные потребности людей в здоровье, отдыхе, чистоте, опрятном внешнем виде и т.д. Благам будет и правовая защищенность людей в результате труда адвокатов, прокуроров, судей, и управленческая деятельность представительных и исполнительных органов власти, и многое другое, не относящееся к сфере материального производства.

Отличие некоторых нематериальных благ, производимых трудом, например, артистов, врачей, юристов, от материальных состоит в том, что первые, как правило, потребляются в момент их создания, тогда как вторые, приобретая форму вещей или продуктов, могут существовать длительное время. Однако и здесь могут быть исключения. Так, концерт, записанный на магнитный носитель, может «потребляться» многократно, хирургическая операция может надолго восстановить здоровье человека, грамотная консультация юриста может существенно исправить положение нуждавшегося в ней человека и т.д.

Ошибочными являются также положения о труде **необходимом** и **прибавочном**. Любой труд необходим. То, что К. Маркс называл прибавочным трудом, в условиях конкурентного рынка является результатом действия других помимо труда факторов производства, а именно природы, капитала и предпринимательства.

Живым трудом К. Маркс называл реальный труд людей, а **прошлым** — **овеществленным** — все произведенные продукты как результат труда людей в прошлом. Но, как следует из сказанного

выше, прошлая цена товаров формировалась не одним трудом, а с участием также производительных сил природы, капитала и предпринимательства. Следовательно, неправильно считать произведенные продукты только результатом функционирования труда, а потребленные средства производства называть прошлым трудом, а поэтому термины «живой труд» и «прошлый — овеществленный труд» ошибочны и не имеют экономического смысла.

2.4 Функции труда и его роль в развитии человека и общества

Категория «функции труда» дает возможность раскрыть значение труда в жизни человека и общества, показывает формы воздействия труда на человека и окружающий мир.

Выделяют следующие функции труда:

- участие (наряду с другими факторами производства) в производстве благ, направленных на удовлетворение потребностей человека;
- формирование общественного богатства и развитие общества (также наряду с другими факторами производства);
- развитие всего человеческого сообщества, общественного прогресса, науки и культуры;
- формирование самого человека;
- способ самовыражения личности.

Схематично роль труда в развитии человека и общества показана на рис. 2.5.

Труд оказывает также непосредственное воздействие и на самих работников, которые развиваются, приобретают новые знания и навыки. В известном смысле положение о том, что труд создал человека, является справедливым. Именно труд выделил человека из животного мира. Создавая и совершенствуя орудия труда, человек увеличивал свои способности противостоять силам природы, а следовательно, создавал условия не только для выживания, но и для собственного развития.

Через труд осуществляется самовыражение личности человека. Только реальными делами можно заслужить подлинное уважение граждан, и это представляет собой мощный стимул совершенствования трудовой деятельности.

Производство постоянно ставило перед людьми задачи, разрешение которых способствовало его прогрессу. Творческий характер труда находил свое выражение в рождении новых идей, появлении прогрессивных технологий, более совершенных и более производительных орудий труда, новых видов материалов, энергии, продуктов

и услуг. Иными словами, творческий труд обеспечивал и продолжает обеспечивать научный и технический прогресс во всех сферах деятельности человека. Это самый ценный вид труда, но, к сожалению, не всегда достойно оцениваемый в нашей стране.

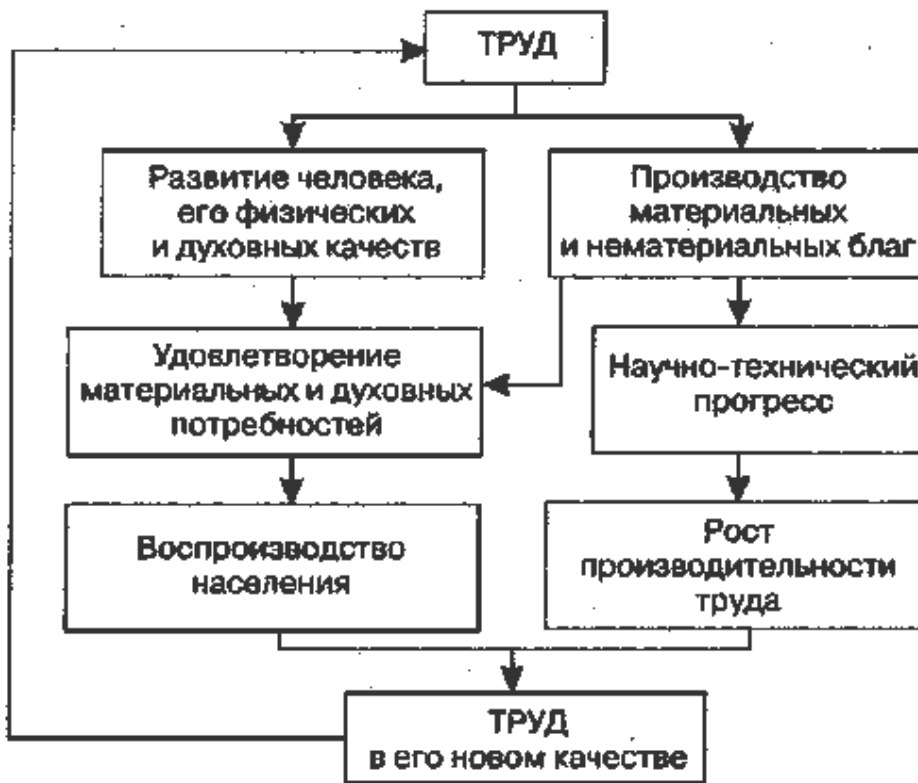


Рис. 2.5 - Роль труда в развитии человека и общества

Появление новых продуктов оказывало и продолжает оказывать влияние на возникновение новых потребностей. Так, например, изобретение телевидения, видеотехники, персонального компьютера и Интернета привело к появлению огромной потребности в этих средствах информации у самых различных слоев населения. До появления этих изобретений такой потребности быть просто не могло.

Таким образом, в результате трудовой деятельности происходит, с одной стороны, насыщение рынка товарами, услугами, культурными ценностями, на которые уже сложилась определенная потребность, с другой — прогресс науки, техники, производства вызывает появление новых потребностей и их последующее удовлетворение.

Развитие и совершенствование производства благотворно сказывается на воспроизводстве населения, которое представляет собой исторически и социально-экономически обусловленный процесс непрерывного возобновления поколений людей. Этот процесс связан, во-первых, с рождением людей; во-вторых, с ежедневным восста-

новлением жизненных сил людей путем удовлетворения их естественных потребностей в пище, одежде, жилище и др.; в-третьих, с получением людьми образования, приобретения специальности и роста трудовой квалификации.

Научно-технический прогресс одним из своих следствий имеет рост производительности труда, а значит, и рост его эффективности.

В каждый новый период трудовой процесс возобновляется в новом качестве: в него вступает все большее число людей, они лучше подготовлены и оснащены более совершенной техникой, технологией и организацией производства. Труд продолжает оказывать свое воздействие на людей и общество по той же схеме, но уже на новом уровне.

Идеальный процесс воздействия труда на человека и общество показан на рис. 2.5. Однако реальный процесс воздействия труда на людей и общество подвергается сильному влиянию политики, межгосударственных и межнациональных отношений, различных природных коллизий. В мире далеко не все так благополучно, как это выглядит на схеме. Происходят войны, государственные перевороты, экономические и политические кризисы, межэтнические конфликты и столкновения, природные катаклизмы — землетрясения, цунами, наводнения, засухи, которые в состоянии грубо нарушить закономерный процесс развития общества.

Тем не менее общая тенденция в развитии человеческого общества направлена в сторону прогресса производства, роста материального благосостояния и культурного уровня людей, осознания прав человека как высшей ценности на земле.

Контрольные вопросы

1. Каково содержание системы теоретических представлений о труде?
2. Что такое труд? Охарактеризуйте его основные признаки.
3. В чем состоят различия между понятиями «труд» и «деятельность»?
4. Что понимают под содержанием труда и каково его значение?
5. Что понимают под характером труда, каковы основные разновидности труда в зависимости от его характера?
6. Какие существуют формы проявления труда?
7. В чем состоит биологическая сторона трудовой деятельности?
8. На какие категории подразделяют труд по степени его тяжести?

9. В чем заключаются организационно-технологическая и организационно-социальная стороны труда?
10. Дайте характеристику различных факторов производства, в том числе труда.
11. В чем заключается ошибочность положений о производительном и непроизводительном труде?
12. В чем состоит ошибочность положений о труде «живом» и «прошлом»?
13. Каковы функции труда?
14. В чем заключается роль труда в развитии человека и общества?

ГЛАВА 3 - СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ПРОЦЕССА ТРУДА, ЕГО ФОРМЫ. ТРУД КАК ФАКТОР ПРОИЗВОДСТВА

3.1 Процесс и формы труда

Выражения формальных особенностей труда (в отличие от содержательных) дает основание подразделять труд на различные формы его осуществления (не путать с формами проявления, о которых шла речь в 2.3).

Главным формальным признаком особенностей труда служит *число участвующих в трудовом процессе работников*. По этому признаку различают труд *индивидуальный* (единоличный), когда человек работает в одиночку, и труд *совместный*, когда работа выполняется группой людей в рамках предприятия, учреждения, организации. В последнем случае имеет значение размер предприятия, численность и структура его персонала.

Другим формальным признаком особенностей труда служит *степень механизации трудового процесса*. Здесь выделяют следующие формы труда:

- *ручной* — работа выполняется при помощи ручного немеханизированного инструмента (молотка, отвертки, напильника и т.п.);

- *ручной механизированный* — работа выполняется вручную с использованием механизированного инструмента (электродрели, пневмомолотка и т.п.);

- *машинно-ручной* — работу выполняет машина (станок) при одновременной работе на ней человека (например, при ручной подаче инструмента во время работы на станке);

- *машинный* — машина выполняет все основные виды работ, а работник — вспомогательные (запуск и загрузка оборудования, смена инструмента и заготовок и т.п.);

- *автоматизированный* — основные и вспомогательные работы выполняет машина-автомат, а работник запускает автомат в работу и останавливает его;

- *аппаратурный* — технологический процесс осуществляется в аппаратах, а работник управляет аппаратурным процессом.

Анализ положений, связанных с трактовкой форм труда, показывает, что под ними подразумевают также формы организации труда.

3.2 Труд как фактор производства

Одним из центральных в теории труда представляется вопрос о том, в какой степени труд участвует в создании ценности (цены) товара. При рассмотрении истории развития науки о труде (см. 1.1) было отмечено, что после А. Смита в этой науке образовались две ветви — трудовая теория стоимости и теория факторов производства. Также было констатировано, что авторы трудовой теории стоимости умозрительно приняли положение о чисто трудовой природе цены товаров в качестве аксиомы и исходной посылки при построении теории труда. И в самом деле, кроме утверждений о том, что товары имеют одно свойство, — все они продукты труда и их стоимость определяется количеством содержащегося в них абстрактного человеческого труда, — каких-либо доказательств этого у авторов трудовой теории стоимости нет. Однако подобное положение опровергается всей практикой производства, когда сокращение доли труда и увеличение доли использования машин и оборудования вело не к уменьшению цены товаров, а к ее увеличению, и наоборот.

По теории факторов производства (при затратном ее варианте) цена товаров формируется под воздействием таких факторов, как земля (природа), капитал (средства производства), труд и предпринимательство. Эта теория основывается на понимании того, что, например, одни и те же затраты труда (рабочего времени) примерно равной квалификации приведут к разному результату, если труд будет по-разному технически вооружен. В этом случае результат производства будет определяться не только количеством затраченного труда, но и степенью его технического оснащения, которое в свою очередь зависит от капитальных затрат на его приобретение. Результаты производства также будут различны, если при одинаковом по количеству и качеству труде будут использоваться природные материалы с разными потребительскими свойствами. Наконец, результаты производства будут зависеть также от той или иной комбинации факторов производства, которую осуществляет предприниматель.

Если рассматривать образование цены товаров на основе теории предельной полезности, то воздействие факторов производства будет отражаться на структуре издержек производства.

Для более конкретного уяснения того, как воздействуют разные факторы производства на его конечные результаты, рассмотрим условный пример, составленный из нескольких вариантов.

Вариант 1. На принадлежащей человеку земле 30 лет росло дерево — обычная береза. Человек — собственник этой земли и соответственно березы — спилил ее при помощи ручной пилы, также руч-

ной пилой разделал на доски, затратив на эту работу 10 ч рабочего времени, а затем выставил их на продажу. Эти доски на конкурентном рынке он продал за 1500 грн. Само спиленное дерево стоило на рынке 600 грн. Две пилы, которые работник приобрел для своей работы, стоили 1000 грн., а срок их службы был по 5 лет каждая.

Вариант 2. В одно и то же с первым вариантом время такое же дерево человек спилил мотопилой, разделал ее на доски на специальном станке с электроприводом, затратил на эту работу 1 ч. Прогдал доски за 1500 грн. Мотопила и станок для разделки дерева на доски стоили 100 000 грн. со сроком их службы по 5 лет.

Вариант 3. Таких же габаритных размеров, как первое дерево, выросла на участке, принадлежащем человеку, карельская береза. Человек вручную тем же инструментом, что и в первом варианте, спилил ее, вручную разделал на доски за 15 ч и продал их на рынке за 8000 грн. Само такое дерево на конкурентном рынке стоило 6500 грн.

Вариант 4. Карельскую березу человек спилил и разделал на доски механическим (как во втором варианте) инструментом. Затратил на эту работу 1,5 ч. Прогдал доски на рынке за 8000 грн.

Вариант 5. Сохраняются все условия четвертого варианта, но карельская береза росла на земле другого собственника. Работник купил у него дерево за 6500 грн., а доски, которые он получил, распилив дерево, продал за 8000 грн.

Банковский процент по вкладам составлял 10% годовых.

Из рассмотрения этих пяти случаев возникает два вопроса:

- 1) какие факторы участвовали в производстве досок;
- 2) какова доля каждого фактора производства в формировании цены досок (или затрат на производство) и какой доход обеспечил каждый из факторов производства?

Трудовая теория стоимости дать прямой ответ на эти вопросы не в состоянии. Если все произведено трудом человека, то почему в первых двух вариантах стоимость досок составляла 1500 грн., а в третьем, четвертом и пятом вариантах — 8000 грн.? Более того, как объяснить, что в первом варианте при затрате труда, равном 10 ч, реализовано продукции на 1500 грн., а в четвертом варианте при затратах рабочего времени 1,5 ч реализовано продукции на 8000 грн. Поставленные условия и данные сведены в табл. 3.1.

Приведенные примеры основаны на том, что величины факторных доходов определяются конкретными условиями на рынках труда, капиталов, сырья, материалов и др.

Таблица 3.1 - Воздействие условий производства на величину факторных доходов

Ms п/п	Показатель	Вариант				
		1	2	3	4	5
1	Цена продукции, грн.	1500	1500	8000	8000	8000
2	Стоимость сырья, грн.	600	600	6500	6500	6500
3	Стоимость орудий труда, тыс. грн.	1	100	1	100	100
4	Срок службы орудий труда, лет	5	5	5	5	5
5	Затраты труда, ч	10	1	15	1,5	1,5
6	Амортизационные отчисления на объем продукции (из расчета работы 1700 ч/год), грн. (стр. 3 x х стр. 5 : 1700 x стр. 4)	1,18	11,76	1,76	17,65	17,65
7	Заработная плата, грн./ч	100	150	100	150	150
8	Заработная плата, или доход работника, грн. (стр. 5 x стр. 7)	1000	150	1500	225	225
9	Заработная плата и амортизация, грн. (стр. 6 + стр. 8)	1 001,18	161,76	1 501,76	242,65	242,65
10	Издержки производства, грн.	1 001,18	161,76	1 501,76	242,65	6 742,65
11	Доход, грн. (стр. 1 - стр. 10)	948,82	1 338,24	6 498,247	757,355	1 25735
12	В том числе за счет: земли (природы) (стр. 2)	600,0	600,0	6500	6500	—
13	капитала (средств производства) (стр. 3 x 10% x стр. 5 : 365 x 8)	0,34	3,42	0,51	5,14	5,14
14	предпринимательства (стр. 11 - стр. 12 - стр. 13)	348,48	734,82	-2,27	1 252,21	1 252,21
15	Предпринимательский доход, приведенный к 1 ч работы (стр. 14 : стр. 5)	34,85	734,82	-0,15	832,81	834,81

Для упрощения ситуации примем, что действие происходит на чисто конкурентных рынках, когда: а) имеется большое число продавцов, предлагающих данный товар; б) имеются многочисленные покупатели данного товара; в) ни покупатели, ни продавцы данного товара не контролируют и не диктуют цену на данный товар.

Рыночная цена на продукты природы — деревья определенных кондиций — определилась в тех конкретных условиях в результате взаимодействия спроса и предложения, сложившихся на данном рынке. Затраты труда на то, чтобы спилить и доставить на рынок обычную березу, были практически сопоставимы с затратами труда на спиливание и доставку на рынок березы карельской. Вопрос, почему же между ценами на эти деревья такая огромная разница, объясняется, только одним — разными потребительскими свойствами этих деревьев, природное качество древесины которых существенно отличается друг от друга. Труд здесь ни при чем. Карельская

береза, так же как и обычная береза, есть творение природы, в данном случае — земли.

В приведенном примере есть положение, связанное с редкостью такой породы деревьев, как карельская береза. Действительно, карельская береза растет далеко не везде, а преимущественно в Карелии. Однако в Карелии растут и обычные березы, но от этого они не становятся столь дорогими. Все дело в структуре древесины этих берез, в необычайной красоте изделий из карельской березы. В данном примере подчеркивается тот факт, что подлинным творцом многого из того, чем пользуется человек, является земля (природа). Именно она в значительной степени определяет потребительные свойства сырых материалов.

«Работа» земли проявилась и в том, что стоимость обычной березы составила 600 грн., а карельской — 6500 грн.

Стоимость труда на ручную разделку деревьев на рассмотренном рынке определилась в размере 100 грн./ч, а на механизированную — 150 грн./ч, откуда легко по каждому случаю подсчитать затраты на оплату труда, или факторный доход работника. Например, для первого варианта заработная плата составила 1000 грн. (10 x 100). В издержки производства должны быть включены амортизационные отчисления, связанные с использованием средств производства и приведенные к реальным затратам времени их использования. Расчет ведется следующим образом: стоимость средств производства делится на число лет их использования и на расчетное количество рабочих часов в году (в нашем примере принято 1700 ч/год), а затем полученное частное от деления умножается на количество часов использования средств производства. Так, для первого варианта амортизационные отчисления составили 1,18 грн. $[(1000 \times 10) / (5 \times 1700)]$.

Факторный доход на капитал определяется действующим на период проведения расчетов банковским процентом по определенным вкладам. Расчет этого вида доходов в нашем примере проведен следующим образом. Определяется годовой доход на величину банковского вклада, равного первоначальной цене средств производства, а затем он приводится к реальному числу часов использования средств производства исходя из того, что работа ведется в одну смену, а количество рабочих часов в смену составляет 8. Например, для первого варианта факторный доход на капитал получается равным 0,34 грн. на одно дерево $[(1000 \times 10\% \times 10) / (365 \times 8)]$ где 1000 — первоначальная цена средств труда, грн.; 10% — величина банковского процента по вкладам; 10 — затраты труда на распиловку одного де-

рева, ч; 365 — количество дней в году; 8 — продолжительность одного рабочего дня, ч.

Теперь, если из разницы между ценой реализованной продукции и издержками производства вычесть факторный доход землевладельца (стоимость продукта земли) и доход на капитал, то оставшаяся сумма средств будет означать факторный доход (или убыток) предпринимателя. В нашем примере по первому варианту предприниматель получил доход в размере 348,48 грн. за каждое дерево, распиленное на доски.

Во втором варианте работник перешел от ручного труда к механизированному, приобретя для этой цели мотопилу и станок для разделки дерева на доски стоимостью 100 000 грн. Доход на капитал из расчета 10% годовых составит за 1 ч работы средств производства при 8-часовом рабочем дне и работе в одну смену 3,42 грн. $[(100\ 000 \times 10\%) / (365 \times 8)]$. Производительность работника возросла в 20 раз, но в этом заслуга высокопроизводительных средств производства и предпринимателя. Факторный доход предпринимателя составил разность между общим доходом, доходом землевладельца и доходом а капитал. Для второго варианта он получился равным 734,82 грн. за каждое дерево, разделанное на доски.

В случаях разделки и продажи досок из карельской березы возникает все тот же рыночный механизм, позволяющий точно установить размеры факторных доходов. Природой создан продукт, рыночная цена которого составила 6500 грн. Заработная плата работника составила в третьем варианте 1500 грн. (100×15) . Доход на капитал — 0,51 грн. на одно дерево, предприниматель же оказался в убытке, равном 2,27 грн. на каждом разделанном дереве.

В четвертом варианте за счет использования средств механизации труда резко сокращаются расходы по заработной плате, которые составят 225 грн. Доход на капитал составил 5,14; предприниматель-, ский доход — 1252,21 грн. на каждое дерево $(7757,35 - 6500 - 5,14)$.

В пятом варианте предприниматель, купив дерево на рынке, получит все те же виды доходов, как и в четвертом варианте, за исключением дохода землевладельца, который в свою очередь получит 6500 грн.

Для обеспечения сопоставимости величины предпринимательского дохода по разным вариантам его следует рассчитать по отношению к единице рабочего времени. В нашем примере этот доход пересчитан на 1 ч работы. Сравнение показателей по разным вариантам примера показало, что наибольшую величину предприниматель-

ского дохода получают предприниматели, занятые механической переработкой древесины карельской березы.

Возьмем другие примеры: пробурены две одинаковые артезианские скважины, из одной пошла целебная минеральная вода, а из другой — вода, непригодная к питью; из двух одинаковых по техническим параметрам нефтяных скважин идет нефть с разным содержанием легких углеводородных фракций; на одном участке поля урожай сельскохозяйственных культур больше (или меньше), чем на сходном по размеру и вложенному труду другом участке, и т.д. Здесь имеет место образование земельной ренты как факторный доход землевладельца, определяемый ограниченностью, а поэтому и неэластичностью предложения земли.

Итак, главным инструментом на чисто конкурентном рынке будет взаимодействие спроса и предложения на сырье, капиталы, труд, товары и образование равновесной цены на каждый фактор производства с учетом их предельной полезности и предельной производительности. Эти же обстоятельства определяют величину факторных доходов работников, землевладельцев, владельцев капитала и предпринимателей.

Контрольные вопросы

1. Каковы основные части трудового процесса? Дайте их характеристику.
2. Что является опосредствующими элементами трудового процесса и какова их роль в нем?
3. Что понимают под средствами производства?
4. Что понимают под формой труда?
5. Какие выделяют формы труда по числу участвующих в трудовом процессе работников, а также по степени механизации труда? Охарактеризуйте их.
6. Что понимают под факторами производства?
7. Какие факторы участвуют в формировании цены товаров?
8. В какой степени труд участвует в создании ценности (цены) товара?
9. Какие факторные доходы образуются разными факторами производства?

ГЛАВА 4 - ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА

4.1 Производительность труда и ее значение, производительность факторов производства

Для повышения эффективности производства одна из центральных проблем, изучаемых экономикой труда, — рассмотрение показателей эффективности труда. В результате трудовой деятельности производятся товары и предоставляются услуги, которые характеризуются, во-первых, издержками производства, или себестоимостью, а во-вторых, рыночной стоимостью. Соотношение этих двух величин по каждому виду товаров и услуг, умноженных на их объем, определяет прибыльность и рентабельность производства.

Результативность производства может быть, измерена также путем сопоставления его объемов со стоимостью основных производственных фондов предприятия, занятого выпуском этой продукции. Такой показатель называется фондоотдачей.

Наконец, обобщающим показателем результативности труда является его **производительность**, характеризующая объемы выпущенной продукции или произведенных услуг на единицу затрат труда. От ее систематического роста зависят как успехи в развитии экономики страны, так и повышение народного благосостояния. Производительность труда представляет собой степень плодотворности (результативности) целесообразной деятельности людей в сфере производства материальных благ.

Различают производительность труда в масштабе общества, региона, отрасли, производительность труда на предприятии и производительность индивидуального труда отдельного работника. Но на любом этапе производства в качестве элемента труда выступает только часть трудовых затрат другая же представлена средствами производства — сырьем, энергией, орудиями труда, инструментами, производственными помещениями, производительная сила капитала, производительная сила природы, усилия предпринимателя.

Каждое предприятие отличается определенным уровнем производительности труда. Изменение уровня во времени показывает динамику производительности труда. Изменения происходят и в сторону увеличения, и в сторону уменьшения, что вызывается совокупностью различных факторов. Однако непременным условием развития производства служит рост производительности труда. Он является выражением всеобщего экономического закона, экономической необхо-

димостью развития общества независимо от господствующей в нем системы хозяйствования.

На уровень производительности труда оказывают влияние величина *экстенсивного использования труда*, *интенсивность труда*, а также технико-технологическое состояние производства.

Экстенсивная характеристика труда отражает степень использования рабочего времени и его продолжительность в смену при неизменности других характеристик. Чем полнее используется рабочее время, чем меньше простоев, непроизводительных затрат времени, чем продолжительнее рабочая смена, тем выше производительность труда. Экстенсивная характеристика труда имеет видимые границы: законодательно установленную продолжительность рабочего дня и рабочей недели. Если в течение рабочего дня, продолжительность которого равна законодательно установленной величине, рабочее время полностью используется на производительный труд, то это будет пределом возможной величины экстенсивного использования труда.

Интенсивность труда характеризует степень его напряженности в единицу времени и измеряется количеством затраченной за это время энергии человека. Чем выше интенсивность труда, тем выше его производительность. Максимальный уровень интенсивности определяется физиологическими и психическими возможностями человеческого организма, а это означает, что интенсивность труда имеет физиологические пределы и не может быть неограниченной. Нормальный труд предполагает и нормальную его интенсивность, т.е. такой расход жизненной энергии на протяжении рабочего времени в смену, который обеспечивает при действующей системе здравоохранения, реально доступном качестве питания и рациональном использовании свободного от работы времени условия для полноценного отправления всех жизненных функций и полного восстановления работоспособности к началу нового трудового дня.

Таким образом, интенсивность труда — важный фактор производительности, но он имеет физиологический предел и требует соблюдения физиологических норм расхода человеческой энергии.

Источником роста производительности труда, который не имеет пределов, является научно-технический прогресс, технико-технологическое совершенствование производства, появление новых материалов, видов энергии и др. Все это, согласно К. Марксу, формирует производительную силу труда — его способность производить по мере роста технической оснащенности производства все больше и больше продукции.

Однако современная экономическая теория исходит из того, что процесс производства продукции есть результат совокупного действия труда, капитала, земли и предпринимательства. Роль и долю каждого из этих факторов производства в процессе создания продукции точно установить невозможно. Следовательно, отнесение объема выпущенной продукции к трудозатратам, связанным с этим выпуском, при подсчете производительности труда вовсе не означает, что только труд является источником продукции (как утверждал К. Маркс), а представляет лишь один из способов определения эффективности производства и не более того.

Рост производительности труда на предприятиях проявляется в виде:

- увеличения массы продукции, создаваемой в единицу времени при неизменном ее качестве;
- повышения качества продукции при неизменной ее массе, создаваемой в единицу времени;
- сокращения затрат труда на единицу производимой продукции;
- сокращения времени производства и обращения товаров;
- увеличения массы и нормы прибыли.

Очевидно, что могут быть различные комбинации указанных видов проявления роста производительности труда. Каждый из них в отдельности и в сочетании свидетельствуют о большом значении уровня производительности труда и ее прироста для экономики предприятий, находящихся под воздействием усиливающейся конкуренции на рынках товаров, услуг и труда.

Рост производительности труда обеспечивает предприятиям и всему общественному производству развитие и благоприятные перспективы, что, в конечном счете, ведет к повышению уровня жизни населения.

4.2 Методы определения производительности труда и факторов производства

Показателями производительности труда служат *выработка* и *трудоемкость*. Они связаны между собой обратно пропорциональной зависимостью и выражаются формулами:

$$B = \frac{V}{T} \quad (4.1)$$

$$T_n = \frac{T}{V} \quad (4.2)$$

где B — выработка; T_n — трудоемкость; V — объем продукции (работ,

услуг) в соответствующих единицах; T — трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, выполнение услуг) в соответствующих единицах.

В масштабе народного хозяйства уровень производительности труда (выработки) в сфере материального производства определяется отношением величины вновь созданной стоимости — национального дохода за определенный период к среднесписочной численности персонала, занятого в сфере материального производства в течение этого периода. В сфере услуг производительность труда (выработка) определяется отношением стоимости услуг (без стоимости материальных затрат на их оказание) за определенный период к среднесписочной численности персонала сферы услуг за этот же период.

На предприятиях производительность труда определяют разными способами в зависимости от того, какими единицами измеряют объем производства и затраты труда. Наиболее распространены три метода расчета выработки: *натуральный, стоимостной (денежный) и трудовой*.

Весьма наглядно характеризует производительность труда показатель *выработки в натуральном выражении* — штуках тоннах, литрах и других натуральных показателях. Этот метод применяется в условиях однородности выпускаемой продукции. *Выработка в стоимостном (денежном) выражении* применяется для расчета производительности труда на всех предприятиях отрасли, а также для определения производительности труда по отрасли и в целом по экономическому пространству Украины. В будущем может быть применен показатель полной трудоемкости вместо стоимостного. *Выработка в денежном выражении* может рассчитываться по *товарной и валовой продукции, по нормативной стоимости обработки, по нормативной чистой продукции*. В состав товарной продукции входят: 1) готовая продукция для реализации на сторону, т.е. за пределы предприятия; 2) продукция для собственного капитального ремонта и капитального строительства; 3) прирост (уменьшение) остатка нереализованной продукции на складах предприятия и в пути. С учетом стоимости товарной продукции и прироста (уменьшения) полуфабрикатов собственного производства и незавершенного производства получают объем валовой продукции. *Валовая продукция*, таким образом, представляет собой общий объем продукции с учетом стоимости сырья заказчика, изготовленных инструментов, приспособлений, запасных частей и т.п.

Валовая продукция содержит повторный счет затрат предыдущих переделов, делает его крайне затруднительным для измерения

объемов производства на предприятиях машиностроения выпускающих материалоемкую продукцию, имеющую высокую стоимость. И все же без показателя валовой продукции нельзя обойтись при расчетах фонда оплаты труда, показателей использования оборудования, укрупненных расчетов потребности в отдельных материалах и др. Наличие в составе валовой продукции стоимости материальных затрат труда искажает общие результаты работы коллективов.

В связи с этим, для устранения этого недостатка определяют средневзвешенный по числу работающих индекс роста выработки по изделиям, цехам или предприятиям. Он рассчитывается умножением (взвешиванием) показателя роста выработки по каждому изделию (цеху или предприятию) на соответствующее число работающих или отработанное время и делением суммы этих произведений на общее число работающих (отработанное время), т.е. представляет собой индекс выработки постоянного состава.

Попытки устранения недостатков при определении выработки по показателям товарной и валовой продукции привели к поиску и применению других показателей на основе проведения экономических экспериментов. К их числу относятся показатель чистой продукции и нормативно-чистой продукции.

Чистая продукция — это израсходованный фонд заработной платы с отчислениями на социальное обеспечение и прибыль. *Нормативно чистая продукция* рассчитывается на базе среднеотраслевых затрат труда. Применение показателя чистой продукции исключает заинтересованность предприятий в выпуске более материалоемкой продукции. Однако следует отметить, что этот метод основан на должном учете выпускаемой продукции и качестве нормирования труда.

На этапе перехода к рыночным отношениям с усилением внимания руководителей предприятий к вопросам качества нормирования труда при оценке производительности труда будет шире использоваться показатель нормативной стоимости обработки, включающей в себя нормативы затрат на основную зарплату с начислениями, цеховые и общезаводские накладные расходы (по нормативам).

Трудовой метод определения выработки называют еще методом нормированного рабочего времени. Выработка при этом определяется в нормо-часах. Данный метод применяется преимущественно на отдельных рабочих местах, бригадах, участках, а также в цехах, когда имеется продукция, незаконченная производством и полуфабри-

каты собственного производства, которые нельзя измерить в денежном выражении, так как цены на эту продукцию не разрабатывались.

При неизменных нормах выработка в нормо-часах достаточно точно характеризует изменения производительности труда. Если, например, рабочий при одном и том же отработанном времени в базисном периоде отработает 200 нормо-часов, а в отчетном 230, то рост выработки будет равен

$$15 \% \left(\frac{230}{200} \cdot 100 - 100 \right)$$

Ограниченность этого метода состоит в том, что он основан на использовании неизменных норм, которые в реальной обстановке систематически должны пересматриваться с учетом изменений организационно-технических условий. С другой стороны нормы затрат труда на предприятиях в большинстве своем охватывают только основные процессы, т.е. по ним нельзя определить полную трудоемкость. Показатели выработки зависят не только от объемных значений, но и от единицы измерения рабочего времени. Выработка может быть определена на один отработанный человеко-час (часовая выработка) на один отработанный человеко-день (дневная выработка) или на одного среднесписочного работника или рабочего в год, квартал или месяц (годовая, квартальная или месячная выработка). Наибольшее применение имеет годовая и часовая выработка. Рост часовой, дневной и годовой выработки не совпадает.

Зависимость между часовой, дневной и годовой выработкой может быть выражена следующими формулами:

$$J_{\text{дн}} = J_{\text{час}} * J_{\text{см}} \quad (4.3)$$

где: $J_{\text{дн}}$ — индекс дневной выработки; $J_{\text{час}}$ — индекс часовой выработки; $J_{\text{см}}$ — индекс использования рабочего времени в течение смены:

$$J_{\text{год}} = J_{\text{дн}} * J_{\text{яв}} \quad (4.4)$$

где: $J_{\text{год}}$ — индекс годовой выработки; $J_{\text{яв}}$ — индекс числа явочных дней в году.

Показатель трудоемкости представляет собой затраты рабочего времени на производство единицы продукции. Различают следующие виды трудоемкости в зависимости от состава включаемых в нее трудовых затрат:

- *технологическая трудоемкость* (T_{tex}), в которую входят все затраты труда основных рабочих, как сдельщиков, так и повременщиков;
- *трудоемкость обслуживания производства* ($T_{об}$), определяемая затратами труда вспомогательных рабочих;
- *производственная трудоемкость* ($T_{пр}$), представляющая собой затраты труда всех рабочих (основных и вспомогательных):

$$T_{пр} = T_{tex} + T_{об}, \quad (4.5)$$

- *трудоемкость управления производством* (T_y), включающая затраты труда инженерно-технических работников, служащих, младшего обслуживающего персонала и охраны,
- *полная трудоемкость* (T_n), представляющая собой затраты труда всех категорий промышленно-производственного персонала предприятия:

$$T_n = T_{tex} + T_{об} + T_y \quad (4.6)$$

Производительность совокупного труда может быть определена по полной народнохозяйственной трудоемкости как сумма всех затрат труда на единицу продукции. Практически определение ее сложно, однако использование для расчетов ЭВМ дает возможность со временем решить эту задачу. В последние годы в качестве показателя производительности общественного (совокупного) труда используется величина национального дохода, произведенного в расчете на одного занятого в сфере материального производства. Но этот показатель лишь частично характеризует экономию затрат труда. В промышленности он определяется как отношение произведенного национального дохода к численности промышленно-производственного персонала. На предприятии рост производительности общественного труда выражается также в снижении себестоимости единицы продукции. Зависимость между выработкой и трудоемкостью выражается:

$$y = \frac{100 \cdot x}{100 - x}, \quad (4.7)$$

$$x = \frac{100 \cdot y}{100 + y}, \quad (4.8)$$

где x — процент снижения (повышения) трудоемкости; y — процент увеличения (снижения) выработки.

4.3 Факторы и резервы роста производительности труда

Под факторами роста производительности труда понимают все причины, определяющие изменение её уровня. Факторы роста производительности труда весьма разнообразны и в совокупности составляют определенную систему, элементы которой находятся в постоянном движении и взаимодействии.

Исходя из сущности труда как процесса потребления рабочей силы и средств труда, все множество факторов, определяющих рост производительности труда, можно объединить в следующие группы:

- материально-технические, обусловленные уровнем развития и использования средств производства, в первую очередь техники;
- социально-экономические, характеризующие степень использования рабочей силы;
- природно-климатические — горно-геологические условия природных ископаемых и мощность пластов, плодородие почв, климат, богатства естественных месторождений и др.;
- организационные;
- структурные.

Среди материально-технических факторов роста производительности труда занимает особое место научно-технический прогресс, являющийся основой интенсификации всего общественного производства. Научно-технический прогресс вызывает к жизни принципиально новую технику, технологию, орудия и предметы труда, новые виды энергии, полупроводниковую технику, электронно-вычислительную и лазерную технику, автоматизацию и кибернетизацию производства. Технический прогресс сопровождается расширением сферы научной организации труда, производства и управления с применением современной компьютерной техники и программирования. Органическое сочетание достижений научно-технического прогресса и рыночных методов ведения хозяйства способствует непрерывному росту производительности труда, снижению затрат и повышению эффективности производства.

Комплекс материально-технических факторов и их влияние на изменение производительности труда можно охарактеризовать следующими показателями:

- энерговооруженностью труда — потреблением всех видов энергии на одного промышленного рабочего;
- электровооруженностью труда — потреблением электроэнергии на одного промышленного рабочего;
- технической вооруженностью труда — объемом основных производственных фондов, приходящихся на одного работника;

уровнем механизации и автоматизации — долей рабочих, занятых механизированным и автоматизированным трудом:

- химизацией производства, применением прогрессивных материалов и химических процессов — долей химизированных процессов производства в общем его объеме.

Важный материально-технический фактор — повышение качества продукции, удовлетворение общественных потребностей меньшими затратами средств и труда, потому что изделия лучшего качества заменяют большее количество изделий низкого качества. Повышение долговечности изделий равнозначно дополнительному увеличению их выпуска.

Материально-технические факторы — важнейшие, они обеспечивают экономию всех затрат труда.

В современных условиях значительно возрастает роль социально-экономических факторов, воздействующих на рост производительности труда. К важнейшим из них относятся; повышение культурно-технического уровня трудящихся, качество подготовки специалистов с высшим и средним образованием, повышение деловой квалификации и др. Наряду с научно-техническим прогрессом и повышением культурно-технического уровня важным фактором роста производительности труда является совершенствование его организации. Основными формами организации труда являются его разделение и кооперация. Разделение труда сопровождается его специализацией, которая является важным фактором роста производительности труда. Внедрение новых форм хозяйствования, основанных на рыночных отношениях в условиях действия различных форм собственности позволяет трудовым коллективам добиваться значительного сокращения затрат труда и тем самым повышать его производительность. Факторы роста производительности труда по сфере своего действия подразделяются на народнохозяйственные, отраслевые и внутрипроизводственные. Народнохозяйственные факторы обуславливают возможность роста производительности труда в рамках республики. К отраслевым факторам относятся: специализация, освоение новых производств, изменение размещения отрасли по территории Украины, изменение темпов роста и доли подотраслей и производств и др. К внутрипроизводственным относятся факторы, действующие на всех уровнях отрасли. Все их многообразие сводится к следующим укрупненным группам:

- а) повышение технического уровня производства;
- б) совершенствование управления организации производства и труда;

в) изменение объема и структуры производства.

В отличие от факторов под резервами следует понимать еще неиспользованные, но реальные возможности роста производительности труда, которые могут быть реализованы в течение определенного времени. Задача выявления резервов роста производительности труда заключается в максимальном использовании всех возможностей экономии затрат как живого, так и овеществленного труда. Все резервы роста производительности труда дифференцируются по времени и месту их выявления.

По времени использования различают резервы *текущие и перспективные*. К *текущим* относятся резервы, которые могут быть использованы в пределах года (квартала, месяца), главным образом за счет внедрения организационно-технических мероприятий, без серьезного технического переоснащения производства и необходимых для этого капитальных вложений. *Перспективные* предусматриваются в долгосрочных планах и связаны с коренными изменениями в технике и технологии, организационно-техническом уровне при соответствующих капиталовложениях. По месту выявления и использования резервы подразделяются на *народнохозяйственные, отраслевые, межотраслевые и внутрипроизводственные*. *Народнохозяйственные* резервы связаны с научно-техническим прогрессом, рациональным размещением производительных сил, преимущественным развитием отдельных, наиболее перспективных и эффективных отраслей и др. *Отраслевые* резервы обусловлены специализацией, концентрацией и комбинированием производства, совершенствованием техники и технологии в данной отрасли. Большое значение имеют также межотраслевые резервы, которые определяются использованием возможностей одной отрасли промышленности для повышения производительности труда в другой.

Так, в приборостроении рост производительности труда может быть получен за счет увеличения количества, расширения сортамента и улучшения качества проката в металлургии, максимального приближения его к размерам и формам готовых изделий. Важными межотраслевыми резервами являются сохранение и укрепление межотраслевых производственных связей, соблюдение договоренностей по поставкам, развитие кооперированных связей. *Внутрипроизводственные* резервы роста производительности труда выявляются и используются непосредственно на предприятии. В этом их важнейшая особенность и значение, ибо все виды резервов, в конечном счете, реализуются на предприятии. Внутрипроизводственные резервы обусловлены совершенствованием и наиболее эффективным

использованием техники и рабочей силы, сокращением потерь рабочего времени, материальных ресурсов. По месту выявления внутри-производственные резервы могут быть подразделены на общезаводские, цеховые и рабочего места. Исходя из качественного содержания внутри производственных резервов их можно разделить на резервы: *снижения трудоемкости; улучшения использования рабочего времени; совершенствования структуры кадров и экономии средств труда (машин, оборудования и т.п.)*. Снижение трудоемкости производства продукции является важнейшим и неисчерпаемым резервом повышения производительности труда. Выявление и использование резервов фонда рабочего времени осуществляется на основе изучения затрат рабочего времени, сопоставления фактических затрат с плановыми, изучения динамики потерь рабочего времени. Выявление и использование резервов рабочего времени предполагает как установку причин нерационального его использования, так и разработку мероприятий по его использованию.

Изменение функциональной структуры кадров также оказывает влияние на эффективность использования труда.

Выявление и использование резервов роста производительности труда приводит к снижению издержек производства роста прибыльности, а значит, повышает возможности жизнедеятельности предприятий.

Для использования резервов на предприятиях разрабатывают планы организационно-технических мероприятий, в которых указывают виды резервов роста производительности труда, мероприятия по их реализации, планируемые затраты на это, сроки проведения работ, ответственных исполнителей.

Контрольные вопросы

1. Что понимают под производительностью труда?
2. Каковы роль и значение производительности труда?
3. В чем проявляется на предприятиях рост производительности труда?
4. Что понимают под производительностью факторов производства и общей производительностью?
5. Какие существуют показатели объема выпущенной продукции?
6. Каковы достоинства и недостатки натуральных, условно-натуральных и трудовых показателей объема продукции?
7. В каких единицах определяют затраты труда, каковы их достоинства и недостатки?
8. Как рассчитывают показатели валовой, товарной, условно-

- чистой и чистой продукции?
9. Что понимают под трудоемкостью продукции, как она определяется и какова ее структура?
 10. Какие показатели используют в зарубежной статистике для выражения объема выпущенной продукции?
 11. Какие показатели производительности труда и общей производительности используют в зарубежной практике?
 12. Какие существуют факторы роста производительности труда? Какова их группировка и содержание?
 13. Почему научно-технический прогресс считается главным фактором роста производительности труда?
 14. Что такое резервы роста производительности труда, каково их значение?
 15. Какова классификация резервов роста производительности труда, какие резервы относятся к текущим и перспективным?
 16. Какие резервы роста производительности труда относят к внутрипроизводственным и каково их значение?

ГЛАВА 5 - ОБЪЕКТ ПРОДАЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА

5.1 Труд и рабочая сила

Одним из наиболее спорных в теории труда является вопрос об объекте продажи на рынке труда. Несмотря на появление в экономике страны новых реалий, до сегодняшнего времени преобладает представление об этом, основанное на марксистских положениях о рабочей силе как способности к труду, которая и служит объектом продажи на рынке труда. Указанное положение далеко не безобидно. Оно служит исходным пунктом в марксистском учении о прибавочной стоимости, об эксплуатации рабочего класса, об исторической предрешенности капиталистического способа производства и объективной закономерности движения человечества к коммунизму, которое при критическом анализе оказалось несостоятельным.

Необходимо отметить, что Маркс не сразу пришел к выводу (подчеркнем — ошибочному) о том, что на рынке труда продается не труд, а рабочая сила как способность человека к труду, и что заработная плата — это не стоимость труда, а стоимость рабочей силы. Во многих работах начального периода Маркс писал, что на рынке труда продается именно труд, а заработная плата есть его стоимость. Так, в работе «Нищета философии» (1847) он пишет: «Что такое заработная плата? Это стоимость труда». И далее: «Поскольку труд продается и покупается, он является таким же товаром, как и всякий другой товар, и имеет, следовательно, меновую стоимость... Труд „стоит“ больше или меньше в зависимости от большей или меньшей дороговизны предметов питания, от той или иной величины спроса на рабочие руки и предложения их...».

В работе «Речь о свободе торговли» (1848) Маркс писал: «Если все товары становятся дешевле, то равным образом понижается и цена труда, который также является товаром...».

О том же пишет и Энгельс. Так, в работе «Принципы коммунизма» (1847), которая была написана как проект программы Союза коммунистов, переработанный затем вместе с Марксом в Манифест коммунистической партии, читаем: «При каких условиях совершается эта продажа труда пролетариев буржуа? *Ответ:* Труд — такой же товар, как и всякий другой, и цена его определяется теми же законами, как и цена всякого другого товара».

В Манифесте коммунистической партии (1848) Маркс и Энгельс пишут: «...цена всякого товара, а следовательно, и труда, равна издержкам его производства»; «Средняя цена наемного труда есть ми-

нимум заработной платы, т.е. сумма жизненных средств, необходимых для сохранения жизни рабочего как рабочего».

Вот как комментировал подобные положения издатель собрания сочинений К. Маркса и Ф. Энгельса при Институте Маркса — Энгельса в Предисловии к т. 4 сочинений: «Эта теория (теория прибавочной стоимости. — *Примеч. авт.*) в завершенном виде была создана Марксом в конце 1850-х гг. В произведениях, написанных до этого времени, — «Нищета философии» и другие, — Маркс еще пользуется такими понятиями, как «стоимость труда», «цена труда», которые, как отмечал впоследствии Энгельс во введении к брошюре Маркса «Наемный труд и капитал», «с точки зрения позднейших работ являются неудачными и даже неверными». Позднее Марксом установлено, что рабочий продает капиталисту не свой труд, а свою рабочую силу, и поэтому понятия «стоимость труда» и «цена труда» были заменены им понятиями «стоимость рабочей силы» и «цена рабочей силы». И действительно, в экземпляре «Нищеты философии», подаренном Марксом в 1876 г. Н. Уткиной, после слова «труд» добавлено «рабочая сила». Такое же добавление сделано Энгельсом и во французском издании этой брошюры в 1896 г. уже после смерти Маркса.

В ряде работ Маркса слова «стоимость (цена) труда» и «стоимость (цена) рабочей силы» встречаются как синонимы одновременно. Например, в работе «Заработная плата, цена, прибыль» (1865) он пишет: «Мы видим, что стоимость рабочей силы, или, употребляя более распространенное выражение, стоимость труда, определяется стоимостью жизненных средств или количеством труда, требующимся для их производства». Далее Маркс делает такую оговорку: «Если я буду употреблять выражение „стоимость труда“, то только как обычный ходячий термин, для обозначения „стоимости рабочей силы“».

Так можно запутать читателя, что, кстати, Маркс нередко и делает. Такая оговорка вносит большую путаницу в текст. Ведь не все ее читали, а Маркс говорит иногда о труде, а подразумевает при этом рабочую силу, как способность к труду, т.е. нужно догадываться о том, что Маркс имеет в виду.

Критикуя воззрения К. Маркса по поводу объекта продажи на рынке труда, нельзя оставить без внимания одно из положений Филадельфийской декларации Международной конфедерации труда (1944), в которой одним из принципов Международной организации труда выдвинуто положение о том, что *труд не является товаром*. Очевидно, что авторы Декларации находились под сильным влиянием теории К. Маркса.

Мы разделяем иную точку зрения, в соответствии с которой на рынке труда продается не рабочая сила как способность к труду, а *труд*, и что заработная плата представляет собой не стоимость рабочей силы, а *цену труда*, его денежный эквивалент, плату за использование труда.

Отмечая это положение, следует подчеркнуть, что одно из существенных требований любой теории — определение понятий, которыми оперирует исследователь. Известно, что во многих случаях одинаковыми терминами называют разные вещи и понятия и, наоборот, одни и те же предметы и явления обозначаются разными словами. Это явление П. Самуэльсон назвал «диктатурой слов» и отметил, что она наиболее опасна в социальных науках. «И без того, — писал он, — настолько сложен наш мир, чтобы мы сами провоцировали бы путаницу и неясности, употребляя по незнанию два различных слова для обозначения одного и того же явления или понятия либо применяя одно и то же слово к различным предметам».

Подмена понятий «труд» и «рабочая сила» имеет серьезные последствия для выводов и положений, обозначаемых этими словами. Подобное возникает при выяснении того, что же продается на рынке труда — труд или рабочая сила и что под ними понимается. Тот или иной ответ дает вывод, имеющий глубокие идеологические и политические последствия!

Трудовая теория стоимости К. Маркса исходила из того, что на рынке труда наемные рабочие продают лишь свою способность к труду, т.е. рабочую силу, которая имеет стоимость, определяемую стоимостью жизненных средств, необходимых для воспроизводства самого рабочего и его семьи. В процессе использования рабочей силы, т.е. в процессе труда, им — трудом, и только им, создается новая (добавленная) стоимость (цена), воплощаемая в товарах (готовых изделиях). Эта вновь созданная стоимость (цена) и есть стоимость (цена) труда. Наемный же рабочий за свой труд получает не стоимость (цену), созданную его трудом, а лишь часть ее, определяемую как стоимость (цену) рабочей силы. Оставшаяся часть вновь созданной рабочей стоимости (цены) присваивается предпринимателем, что является выражением эксплуатации наемного труда. Эта теория, отрицая участие в создании стоимости (цены) товаров таких факторов производства, как капитал, земля, предпринимательство, привела под руководством коммунистических партий огромные массы людей в тупик, именуемый строительством коммунистического общества — общества, «свободного от эксплуатации наемного труда».

Прежде чем представлять иную точку зрения, давайте разберемся в смысловых вариантах понятия «рабочая сила». Этот термин в русском языке получил большое смысловое разнообразие. Вот некоторые из его трактовок.

■ Рабочая сила — это «совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, и которые пускаются им в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительные стоимости». Такое определение дано К. Марксом.

Но под рабочей силой и до Маркса, и в его время, и после него понимали также разные *категории людей*. Можно назвать несколько таких определений:

■ «Под понятием *рабочая сила* имеются в виду те работники, кому свыше 16 лет и кто или уже имеет работу, или активно занят ее поиском, или кто ждет, что после увольнения с работы к его услугам вновь обратятся» — так трактуют это понятие современные американские исследователи экономики труда»;

■ служба государственной статистики в Методологических положениях по проведению выборочных обследований населения по проблемам занятости (рабочей силы) понятие «рабочая сила» употребляет как синоним понятия «экономически активное население», под которым подразумевается часть населения, обеспечивающая предложение труда для производства товаров и услуг и состоящая из занятых и безработных;

■ в публикациях Международного бюро труда (МБТ) под рабочей силой понимают просто трудящихся;

■ профессор А.Л. Жуков под рабочей силой понимает только занятых наемных работников, а также людей, ищущих наемную работу.

Этот перечень можно продолжить. Все приведенные определения, кроме первого, объединяет то, что они под рабочей силой понимают не способность к труду, а *категории населения*, т.е. человеческие ресурсы для труда. Но в каждом из названных определений указываются *разные* категории населения. В первом примере — это занятые и безработные в определенном возрасте, во втором — это все занятые и все безработные, в третьем — это только все работники, в четвертом — это только наемные работники и люди, ищущие наемную работу.

И на практике: в одном случае, когда говорят: «Численность рабочей силы на предприятии такая-то», имеют в виду, вероятно, фактическую численность персонала; в другом случае, когда, например, говорят: «Численность рабочей силы в регионе такая-то», имеют в виду, скорее всего, численность занятых и безработных, проживающих в данном регионе. Когда говорят и пишут: «Воспроизводство рабочей

силы» понимают, очевидно, воспроизводство способности людей к труду, но можно эту фразу трактовать и как воспроизводство людей, работников. Встречаются такие фразы, как «иностранная рабочая сила», «квалификация рабочей силы», «эмиграция рабочей силы», «рабочая сила с высшим образованием», «распределение рабочей силы», «структура рабочей силы», «рабочая сила согласна работать на определенных условиях» и т.д., в которых под рабочей силой подразумеваются *люди, работники, персонал*. Как видно из приведенных примеров, словосочетание «рабочая сила» имеет много смысловых вариантов.

В других языках также не все просто. Например, в английском языке слово «труд» обозначается словом *labour*, но последнее имеет еще около двух десятков значений: I — существительные: работа, рабочий класс, работники, рабочие, рабочая сила (здесь — как синоним слова «работники», так как есть еще дословное обозначение рабочей силы: *labour power* и *labour force*); лейбористская партия; чрезмерное усилие; родовые муки, роды; продукт или результат труда; II — прилагательное — лейбористский; III — глаголы: трудиться, работать; прилагать усилия; двигаться; обрабатывать (землю) и др.

Какой простор для авторов и их переводчиков, которые для разнообразия изложения могут использовать любой из смыслов этого слова в пределах контекста. Не здесь ли скрыта возможность подмены понятий?

Вроде бы очевидно, что если одними и теми же словами обозначаются разные понятия, то это обязывает авторов каждый раз подчеркивать, что же они имеют в виду. Практически же такие пояснения даются далеко не всегда, что приводит к серьезной путанице в использовании понятий. Зачастую один и тот же автор употребляет понятие «рабочая сила» то в одном, то в другом смысле и при этом не дает никаких пояснений.

Возникает вопрос, а можно ли рабочую силу трактовать как способность к труду? Очевидно, можно. В этом случае будет рассматриваться трудовая потенция человека, его возможности. При такой трактовке сила выступает как явление *физическое* (в механике, например, под силой понимают величину, являющуюся мерой механического действия одного материального тела на другое, в результате которого происходят изменения в состоянии тела, например его ускорение или деформация; сила характеризуется определенным численным значением, направлением действия в пространстве и точкой приложения).

Отталкиваясь от такого понимания силы, рабочей силой, или силой работника, можно назвать его способность к выполнению опре-

деленных трудовых обязанностей, которая после реализации *количественно будет соответствовать* своим возможностям. Если работать в полную силу, то результат будет равен ее потенции, а при работе, например, вполовину результат будет равен половине возможного и т.д.

К. Маркс же, повторим, не только обозначил рабочую силу как способность человека к труду (а не как человеческого ресурса для труда), но в отличие от физического смысла этого понятия сформулировал положение о том, что стоимость рабочей силы и стоимость ее приложения — труда — *не одно и то же*.

Под стоимостью рабочей силы в марксистской трактовке понималась стоимость средств, необходимых для воспроизводства работника и его семьи, величина же стоимости, создаваемой трудом, больше стоимости рабочей силы, и эту разность К. Маркс назвал прибавочной стоимостью с далеко идущими выводами. Ошибочность этого положения выявляется при рассмотрении вопроса о том, что же продается на рынке труда.

К. Маркс утверждал, что на рынке труда продается не труд, а лишь способность к нему — рабочая сила, которую и эксплуатирует работодатель. Рассмотрим, так ли это на самом деле.

Действительно, встречаясь на рынке труда, работник и работодатель вроде бы не могут один продать, а другой купить труд, так как его как такового еще нет: труд — это функционирование работника, его целесообразная деятельность на производстве или в сфере услуг. Это главный аргумент тех авторов, которые утверждают, что на рынке труда продается лишь способность к труду. Однако дело в том, что полной аналогии механизма функционирования рынка труда с механизмом функционирования вещных рынков быть не может: действие рынка труда имеет свои особенности, определяемые специфичностью объекта купли-продажи на нем.

Если на рынке вещных товаров акт купли-продажи происходит одномоментно, он начинается и заканчивается в сфере обращения, в результате чего объект купли-продажи меняет своего собственника, то на рынке труда все обстоит сложнее. Договор о купле-продаже : происходит между субъектами рынка труда в сфере обращения, где встречаются работодатель (или его представитель) и работник, предлагающий свои услуги труда. Но вот *реализация* условий договора может быть осуществлена *лишь после того, как труд состоится*.

Работник и наниматель на рынке труда договариваются о *предстоящем труде*, о труде, который должен состояться в сферах производства или услуг, о плате за этот труд и о других условиях труда, с

ним связанных. Вряд ли нанимателя может интересовать лишь способность к труду без ее реализации. Его интересует труд работников как один из факторов производства, поэтому он покупает именно труд, и после того, как он состоится, производит его оплату. Логика предпринимателя по отношению к наемному работнику состоит в том, что работник получит соответствующую заработную плату не за его потенцию — способность к труду, а только за осуществленный конкретный труд — выполнение определенной работы.

При уяснении того, что же продает наемный работник на рынке труда, обратим внимание на одно высказывание Энгельса, сделанное им в предисловии к работе Маркса «Наемный труд и капитал», в которой *мелькнула и тут же была забытая здравая мысль*. Вот это высказывание: «То, в чем экономисты видели издержки производства „труда“, представляет из себя издержки производства не труда, а самого живого рабочего. И то, что этот рабочий продает капиталисту, представляет из себя не труд рабочего. „Когда его труд действительно начинается“, — говорит Маркс, — „он перестает принадлежать рабочему и, следовательно, не может быть им продан“. Самое большее, что он может продать, — *это свой будущий труд, т.е. он может взять на себя обязательство выполнить определенную работу в определенное время*. Но тем самым он продает не труд (который еще должен быть выполнен), а предоставляет в распоряжение капиталиста за определенную плату на определенное время (при почасовой заработной плате) или для определенной работы (при сдельной заработной плате) свою рабочую силу: он отдает внаем, или продает, свою *рабочую силу*».

Приведенная цитата очень примечательна. В выделенной мною фразе из этой цитаты Энгельс попал в точку. Так оно и происходит на самом деле. Рабочий продает предпринимателю свой *будущий*, т.е. предстоящий труд, в виде его планируемых или предполагаемых результатов, иначе говоря, он берет на себя обязательство выполнить определенную работу в определенное время. Именно это и является предметом торга на рынке труда. Но, будучи под сильным влиянием Маркса, Энгельс оставил этот тезис без развития. Далее же вопреки всякой логике он пишет, что тем самым рабочий продает не труд (который еще должен быть выполнен), а отдает внаем, или продает, свою способность к труду — рабочую силу. Такими вот противоречиями отличаются работы Маркса и Энгельса.

5.2 Условия функционирования рынка труда

Рыночные отношения подчиняются экономическим законам, в частности законам спроса и предложения, которые определяют условия нормального функционирования рынка. Следуя им, можно сформулировать некоторые положения, соблюдение которых обязательно для осуществления легитимных рыночных сделок. При решении вопроса о том, что же, продается на рынке труда, такими будут следующие положения:

а) на любом рынке осуществляется процесс *купли-продажи* того, чего покупатель не имеет, но хочет приобрести, а продавец имеет и намерен продать;

б) процесс *купли-продажи* какого-либо объекта означает *смену его собственника*: продавец теряет право собственности на объект, получая за это деньги, а покупатель за деньги приобретает право собственности на объект;

в) собственник отличается от нанимателя или арендатора тем, что он помимо правомочий владения и пользования, которыми обладают они, имеет еще право *распоряжения* объектом владения;

г) сделка *купли-продажи на конкурентном рынке* (еще раз подчеркнем — на конкурентном) есть *эквивалентный обмен*, определяемый законами спроса и предложения.

Указанные положения схематично представлены на рис. 5.1.

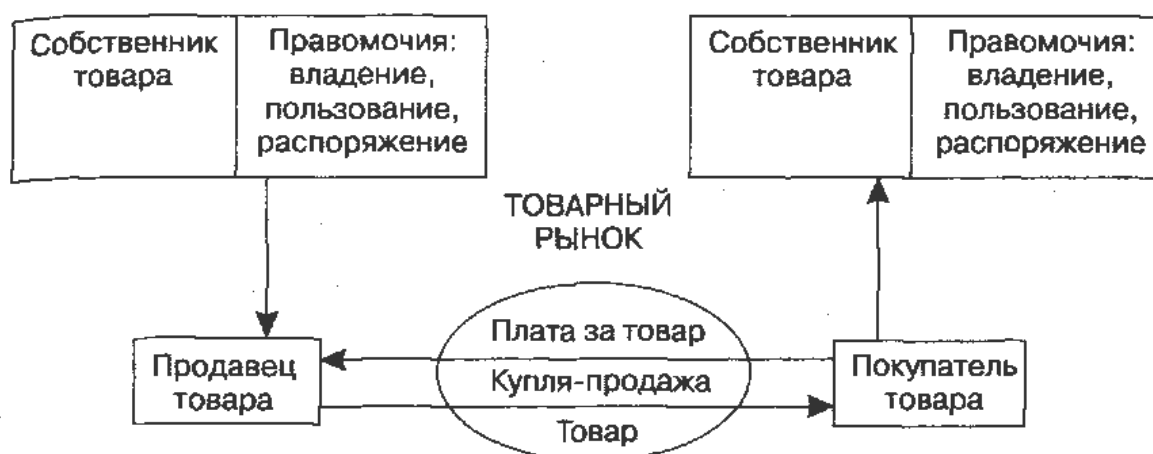


Рис. 5.1 - Схема эквивалентного обмена на товарном рынке

Итак, чтобы распоряжаться объектом притязаний, нужно стать его собственником.

Возникает вопрос, отвечает ли этим условиям нормального функционирования рынка категория «рабочая сила», — если под ней понимать совокупность физических и духовных способностей человека,

как это считал К. Маркс. Ответ будет отрицательным, и это подтверждается следующими обстоятельствами:

а) рабочая сила как способность к труду неотделима от человека — работника, и поэтому ее нельзя продать, не продав самого работника. Но это последнее условие было бы возможно только в том случае, если работник — раб. В свободном же обществе работорговля недопустима, а следовательно, способность к труду продать нельзя, рабочая сила не продается;

б) раз рабочая сила неотделима от человека — ее носителя, она не может стать собственностью другого человека — покупателя;

в) если работодатель не становится собственником рабочей силы, то он ею и не распоряжается, это право принадлежит только собственнику рабочей силы — самому работнику. Утверждение К. Маркса о том, что собственник рабочей силы продает ее лишь *на определенное время*, является нелепостью, так как купля и продажа — строгие понятия, *означающие смену собственника*. Это одна из тех натяжек, которые допускает К. Маркс в своих построениях теории эксплуатации. По Марксу, работодатель выступает лишь *нанимателем* рабочей силы на определенный срок. Но процесс найма не является покупкой, а следовательно, вопреки тому, что утверждал К. Маркс, акт купли-продажи при найме отсутствует, отсутствуют также продавцы и покупатели рабочей силы;

г) при найме рабочей силы как способности к труду происходит *неэквивалентный* обмен, так как капиталист якобы покупает и платит за рабочую силу, на самом же деле его интересует труд. Стоимость рабочей силы, по Марксу, меньше того, что стоит труд. Но раз нет эквивалентного обмена, то это не цивилизованные рыночные отношения, а отношения обмана, надувательства, грабежа, наживы, т.е. эксплуатации. Именно это положение составляет один из «краеугольных камней» марксизма, обосновывающих необходимость смены «эксплуататорского» строя и экспроприации экспроприаторов».

Рассмотрим, как же *на самом деле* действует рыночный механизм, если согласиться с положением о том, что на рынке труда продаются и покупаются не способности человека, а *труд, или услуги труда*. Это можно представить следующим образом:

а) на рынке труда осуществляется процесс купли-продажи *труда*, труда *предстоящего*, о чем и договариваются покупатель и продавец труда;

б) покупка труда работодателем означает, что он становится *собственником результатов труда*, так как ценность труда заключается только в его результатах. Работник за труд получает его цену — за-

работную плату, величина которой зависит: от конъюнктуры на рынке труда, определяемой соотношением спроса на труд и предложения труда; преобладающей на нем модели формирования ставок заработной платы; ряда других факторов, отражающих особенности тех или иных национальных и региональных рынков труда;

в) став собственником результатов труда, работодатель ими не только владеет и пользуется, но и *распоряжается*;

г) при продаже труда на конкурентном рынке происходит *эквивалентный обмен*, так как заработная плата есть плата за использование труда, т.е. за труд, или услуги труда. *Никакой эксплуатации труда при наличии конкурентного рынка труда не происходит*. Добавленная цена товара или услуги образуется разными факторами производства: часть ее, созданная трудом, выплачивается работнику в виде оплаты труда — заработной платы, другие части составляют плату за пользование капиталом, землей и за предпринимательство.

В условиях монопсонии на рынке труда (монополии покупателя труда) эксплуатация имеет место в силу исключительности ожения работодателя, который имеет возможность навязать ставки работной платы и уровень занятости ниже равновесных величин (это будет показано при рассмотрении моделей рынков труда).

Таким образом, при признании того, что на рынке труда продается и покупается труд работников, удовлетворяются все условия нормального функционирования рыночных отношений.

В связи с рассмотренными положениями обратим внимание на широко употребляемое и по настоящее время понятие «стоимость рабочей силы». Оно с любой точки зрения представляется *неправомерным*. О том, что рабочую силу как способность к труду нельзя продавать, не продавая самого работника, только что было сказано. Нельзя также говорить о стоимости рабочей силы, если под ней подразумевается экономически активное население или другие его слои. Утверждение о том, что можно продавать население, абсурдно. Значит, и во втором случае понятие «стоимость рабочей силы» не имеет экономического смысла. На рынке труда продается и покупается ТРУД, он и имеет определенную цену.

Другое дело, что кроме заработной платы — цены труда предприниматель несет и другие издержки, связанные с наймом и использованием персонала, например такие, как социальные выплаты, расходы на подготовку персонала и др. Эту категорию затрат в некоторых публикациях Международной организации труда называют стоимостью рабочей силы (в смысле, очевидно, стоимости затрат на оплату персонала). Однако ее следовало бы называть так, как она представ-

ляется по существу — *издержками, связанными с наймом персонала*. Использование же термина «рабочая сила» и в этом контексте приводит только к двусмысленностям и не служит делу раскрытия реальной экономической категории «цена труда».

По сути дела, положение К. Маркса о рабочей силе как способности к труду было не более чем гипотезой. Но на ней-то и основывалась его теория о труде, а по существу — вся разработанная им экономическая теория. Гипотеза не подтвердилась, что дает право еще раз утверждать: трудовая теория стоимости К. Маркса была ошибочной, а поэтому и не оправдалась на практике.

Таковы основные положения экономической теории труда, от трактовки которых зависят весьма существенные выводы и соответствующая политика в области труда.

Контрольные вопросы

1. Дайте характеристику смыслового разнообразия термина «рабочая сила».
2. Что является объектом продажи на рынке труда? Обоснуйте свою позицию.
3. Почему нельзя продать свои способности к труду?
4. О чем договариваются работник и работодатель на рынке труда?
5. Каковы условия нормального функционирования любого рынка, в том числе рынка труда?
6. Что входит в издержки, связанные с наймом персонала?
7. Обоснуйте свое мнение по поводу выражения «стоимость рабочей силы».

Раздел 2

РЕСУРСЫ ДЛЯ ТРУДА. РЫНОК ТРУДА. ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

ГЛАВА 6 - ДЕМОГРАФИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА

6.1 Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации

Трудовые ресурсы представляют собой трудоспособную часть населения страны, которая в силу психофизиологических и интеллектуальных качеств способна производить материальные блага или услуги. К трудовым ресурсам относятся люди, как занятые в экономике, так и не занятые, но способные трудиться.

Необходимые для осуществления полезной деятельности психофизиологические и интеллектуальные качества человека зависят от возраста, который выступает своего рода критерием, позволяющим выделить из всего населения собственно трудовые ресурсы. Согласно сложившейся статистической практике трудовые ресурсы состоят из трудоспособных граждан в трудоспособном возрасте и работающих в экономике страны граждан моложе и старше трудоспособного возраста.

В настоящее время в соответствии с трудовым законодательством Украины нижней границей трудоспособного возраста считается 16 лет, а верхней, определяемой правом на получение пенсии, – 54 года для женщин и 59 лет для мужчин (в настоящее время Законодательно пенсионный возраст изменен). Однако для некоторых видов профессиональной деятельности, связанных с высокими психофизиологическими нагрузками на организм человека, пенсионная планка заметно ниже – на 5–10, а то и более лет. Это касается производств с неблагоприятными, тяжелыми условиями труда (например, добыча угля, выплавка металла и др.), а также тех профессиональных занятий, где с годами утрачивается возможность поддерживать нужную «трудовую форму» (например, балет). В реальной жизни многие из «льготных пенсионеров» продолжают трудиться в прежнем качестве или на другой работе, и поэтому остаются в составе трудовых ресурсов. Неработающие исключаются из их состава.

Определенную часть людей трудоспособного возраста составляют

те, кто никогда не работал или перестал работать из-за плохого здоровья. Речь идет об инвалидах I и II групп, которых государство обеспечивает пенсией. Однако некоторые из этой группы населения, особенно в случаях, когда на производствах создаются приемлемые условия, трудятся. Поэтому к трудоспособному населению в трудоспособном возрасте относятся граждане этого возраста, за исключением неработающих инвалидов I и II групп.

Итак, численность трудовых ресурсов (Т) можно определить следующим образом:

$$T = P_{\text{тр}} - P_{\text{инв}} + P_{\text{пен}} + P_{\text{мол}}, \quad (6.1)$$

где $P_{\text{тр}}$ – численность населения в трудоспособном возрасте; $P_{\text{инв}}$ – численность неработающего населения того же возраста, считающегося, согласно установленным государством правовым нормам, нетрудоспособным (инвалиды I–II групп и лица льготных пенсионных возрастов); $P_{\text{пен}}$ – работающие лица пенсионного возраста; $P_{\text{мол}}$ – работающие подростки до 16 лет.

Статус в занятости определяется для той части трудовых ресурсов, которая участвует в общественно полезной деятельности.

К ней относится как группа людей, которые предлагают рабочую силу для производства товаров и услуг с целью получения дохода, так и та группа населения, которая участвует в общественно полезной деятельности, не приносящей прямого денежного дохода, либо приносящей доход, непосредственно не связанный с производством товаров и услуг. В первую группу входят граждане, занятые в государственном секторе экономики, в кооперативах, в частном секторе. Во вторую группу входят учащиеся с отрывом от производства, служащие Вооруженных Сил Украины.

Часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг, составляет экономически активное население (рабочую силу). Его численность измеряется по отношению к определенному периоду и включает занятых и безработных.

К *занятым* в составе экономически активного населения относятся лица обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лица младших возрастов, которые в рассматриваемый период: (а) выполняли работу по найму за вознаграждение (на условиях полного либо неполного рабочего времени), а также иную приносящую доход работу (самостоятельно или у отдельных граждан); (б) временно отсутствовали на работе из-за болезни, травмы, отпуска, выходных дней, забастовки или других подобных причин; (в) выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К *безработным* относятся лица от 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период: (а) не имели работы (доходного занятия); (б) занимались поиском работы (обращались в службу занятости, к администрации предприятия, использовали личные связи, помещали объявления в печати и др.) или предпринимали шаги к организации собственного дела; (в) были готовы приступить к работе. При отнесении к безработным должны присутствовать все критерии, перечисленные выше. К безработным относятся также лица, обучающиеся по направлению служб занятости или выполняющие оплачиваемые общественные работы, получаемые через службы занятости. Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней. В составе безработных выделяются лица, не занятые трудовой деятельностью, зарегистрированные в службе занятости в качестве ищущих работу, а также признанные безработными.

В международной практике распространено также понятие «гражданское экономически активное население», в состав которого не включают военнослужащих.

Экономически не активное население – это та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы, а именно:

1) среди населения в трудоспособном возрасте:

- учащиеся и студенты, слушатели и курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях и не занятые никакой деятельностью, кроме учебы;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными, родственниками и т.п.;
- лица, прекратившие поиск работы, исчерпав все возможности ее получения, но которые могут и готовы работать;
- лица, которым нет необходимости работать независимо от источника их дохода;

2) среди населения, не входящего в состав трудовых ресурсов:

- лица, получающие пенсии (по старости, на льготных условиях, по потере кормильца) и не занятые никакой деятельностью;
- инвалиды, получающие пенсии и не занятые никакой деятельностью.

Понятие «трудовые ресурсы» используется для характеристики трудоспособного населения в масштабах всей страны, региона, отрасли экономики либо в рамках какой-либо профессиональной группы. Наряду с ним в экономической науке и практике применяются и такие понятия, как «рабочая сила», «человеческие ресурсы», «человеческий фактор», «кадры», «работники», «персонал», «трудовой потенциал»,

«человеческий капитал», имеющие разное содержание и смысловую нагрузку. Они дополняют друг друга, раскрывая какую-либо одну из сторон носителя этих понятий – человека. Использование разных терминов важно и потому, что есть установившиеся международные стандарты, опираясь на которые можно проводить сравнения между странами. Остановимся на характеристике важнейших понятий. В рамках отдельных организаций наиболее употребляемым понятием является «персонал», т.е. люди со сложным комплексом индивидуальных качеств – социальных, психологических, профессиональных, мотивационных и др., наличие которых и отличает их от вещественных факторов производств (сырья, машин, энергии, капитала).

Персонал (от лат. *personalis* – личный) – это личный состав организаций, включающий всех наемных работников, а также работающих собственников и совладельцев.

Основными признаками персонала являются:

- наличие его трудовых взаимоотношений с работодателем, которые оформляются трудовым договором (контрактом). Однако на практике в отдельных случаях отсутствует формальное юридическое оформление найма, что приводит персонал к лишению гарантий соблюдения по отношению к нему норм трудового законодательства. Работающие собственники и совладельцы организации включаются в состав персонала, если они кроме причитающейся им части доходов получают соответствующую оплату за то, что участвуют своим личным трудом в деятельности организации;
- обладание определенными качественными характеристиками (профессией, специальностью, квалификацией, компетентностью и др.), наличие которых определяет деятельность работника на конкретной должности или рабочем месте, а следовательно, отнесение его к одной из категорий персонала: руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих;
- целевая направленность деятельности персонала, т.е. обеспечение достижения целей организации путем установления адекватных им целей отдельного работника и создания условий для их эффективной реализации.

Для современных организаций, работающих в рыночных условиях, характерно наличие лиц, групп, которые, не являясь их персоналом, входят в кадровое пространство (поле) этих организаций, заинтересованно участвуя в их эффективном функционировании. К ним относятся: акционеры, не работающие в данной организации, совет директоров, несущий полную ответственность за ее деятельность и принятие управленческих решений, и другие группы.

Термин «персонал» впервые стал употребляться в англоязычной литературе как общее название всех работников организации, имеющих различия в квалификации и должностной принадлежности. В нашей стране и ряде других государств, в том числе европейских, более широкое распространение имел термин «кадры», взятый из армейского лексикона и означающий в немецком и французском языках профессиональных военных (рядовых, командного состава и резерва). В отечественной и зарубежной литературе последних лет достаточно популярны оба эти термина, хотя последний, «кадры», носит более ограниченный характер (например, «кадры управления»).

В 1970-е гг. в науке и практике управления США стало использоваться понятие «человеческие ресурсы» взамен «персонала». Такое изменение связано с переосмыслением роли и места человека в производственной деятельности в эпоху НТР и отношением к нему не только как к «одушевленному» фактору производства, но и как к личности с присущими ей интересами, мотивацией, психологией, ценностями, предприимчивостью и т.п.

Человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития, использования этого ресурса с учетом интересов каждого человека. Понятие «человеческие ресурсы» более емкое, чем «трудовые ресурсы» и «персонал», так как содержит в себе совокупность социокультурных характеристик и личностно-психологических свойств людей. Специфика человеческих ресурсов, в отличие от всех других видов ресурсов (материальных, финансовых, информационных и др.), состоит в следующем:

- люди наделены интеллектом, следовательно, их реакция на внешнее воздействие (управление) – эмоционально осмысленная, а не механическая; процессы взаимодействия между субъектом управления и людьми являются двусторонними;
- вследствие обладания интеллектом люди способны к постоянному совершенствованию и развитию, что является наиболее важным и долговременным источником повышения эффективности любого общества или отдельной организации;
- люди выбирают определенный вид деятельности (производственной или непроизводственной, умственной или физической) осознанно, ставя перед собой определенные цели.

Основными характеристиками персонала организации являются: численность и структура.

Численность персонала организации зависит от характера, масштаба, сложности, трудоемкости производственных (или

инных) и управленческих процессов, степени их механизации, автоматизации, компьютеризации. Эти факторы определяют ее нормативную (плановую) величину. Более объективно персонал характеризуется списочной (фактической) численностью, т.е. числом сотрудников, которые официально работают в организации в данный момент.

Структура персонала организации – это совокупность отдельных групп работников, объединенных по какому-либо признаку. Она может быть статистической и аналитической.

Статистическая структура отражает распределение персонала и его движение в разрезе занятости по видам деятельности, а также категорий и групп должностей. Так, выделяется персонал основных видов деятельности (лица, работающие в основных и вспомогательных, научно-исследовательских и опытно-конструкторских подразделениях, аппарате управления, занятые производством продукции, услуг или осуществляющих обслуживание этих процессов) и неосновных видов деятельности (работники жилищно-коммунального хозяйства, социальной сферы). В свою очередь, все они подразделяются на категории: руководителей, специалистов, других служащих (технических исполнителей), рабочих.

Аналитическая структура подразделяется на общую и частную. В разрезе общей структуры персонал рассматривается по таким признакам, как профессия, квалификация, образование, пол, возраст, стаж работы. Частная структура отражает соотношение отдельных групп работников, например «занятые тяжелым трудом с помощью простейших приспособлений и без них», «занятые на обрабатывающих центрах» и т.д.

Критерием оптимальности структуры персонала является соответствие численности работников различных должностных групп объемам работ, необходимых для выполнения каждой должностной группой, выраженным в затратах времени. Рассмотрим более подробно основные признаки структурирования персонала организации.

По признаку участия в производственном или управленческом процессе, т.е. по характеру трудовых функций, а, следовательно, занимаемой должности, персонал подразделяется на следующие категории:

- руководители, осуществляющие функции общего управления. Их условно подразделяют на три уровня: высший (организации в целом – директор, генеральный директор, управляющий и их заместители), средний (руководители основных структурных подразделений – отделов, управлений, цехов, а также главные специалисты), низовой (рабо-

тающие с исполнителями – руководители бюро, секторов; мастера). К числу руководителей относятся лица, занимающие должности менеджеров, в том числе менеджера по персоналу;

- специалисты – лица, осуществляющие экономические, инженерно-технические, юридические и другие функции. К ним относятся экономисты, юристы, инженеры-технологи, инженеры-механики, бухгалтеры, диспетчеры, аудиторы, инженеры по подготовке кадров, инспектора по кадрам и др.;

- другие служащие (технические исполнители), осуществляющие подготовку и оформление документов, учет, контроль, хозяйственное обслуживание: агент по закупкам, кассир, секретарь-стенографистка, табельщик и др.;

- рабочие, которые непосредственно создают материальные ценности или оказывают услуги производственного характера. Различают основных и вспомогательных рабочих.

В отдельную категорию входят работники социальной инфраструктуры, т.е. лица, занятые неосновной деятельностью (культурно-бытовым, жилищно-коммунальным обслуживанием персонала организации). К ним относятся работники ЖКО; лица, обслуживающие детские сады, базы отдыха и т.п., находящиеся на балансе организации.

В промышленности руководители, специалисты, другие служащие (технические исполнители), рабочие образуют промышленно-производственный персонал, а работники социальной инфраструктуры – непромышленный персонал.

Деление персонала организации на категории осуществляется в соответствии с нормативным документом – Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, разработанным Институтом труда и утвержденным постановлением Министерства труда и социального развития Украины.

Квалификационный справочник, учитывая требования нового этапа развития нашего общества, впервые в число должностей руководителей ввел должность менеджера. В странах с высокоразвитой рыночной экономикой менеджерами называют профессиональных управляющих, имеющих специальное образование, полученное часто в дополнение к инженерному, экономическому, юридическому. Менеджеры осуществляют управление деятельностью организации (высшее звено), его структурных подразделений (среднее звено) или обеспечивают выполнение определенной деятельности в сфере бизнеса (низовой уровень). Менеджерами высшего и среднего уровней применительно к действующей должностной структуре можно считать всех ру-

ководителей – директоров организаций и других линейных руководителей: начальников цехов и иных структурных подразделений, а также функциональных отделов.

Менеджеры низового уровня в условиях развития коммерческой деятельности, малого и среднего предпринимательства являются организаторами этой деятельности, обеспечивая ее соответствие условиям внешней среды (экономическим, правовым, технологическим и другим требованиям).

Профессиональная структура персонала организации – это соотношение представителей различных профессий или специальностей (экономистов, бухгалтеров, инженеров, юристов и т.д.), обладающих комплексом теоретических знаний и практических навыков, приобретенных в результате обучения и опыта работы в конкретной области.

Квалификационная структура персонала – это соотношение работников различного уровня квалификации (т.е. степени профессиональной подготовки), необходимого для выполнения определенных трудовых функций. В нашей стране уровень квалификации рабочих характеризуется разрядом или классом (например, для водителей), а для специалистов – категорией, разрядом или классом. Например, по уровню квалификации инженеры-конструкторы могут занимать должности «главного», «ведущего», «старшего» конструктора I, II и III категории.

Половозрастная структура персонала организации – это соотношение групп персонала по полу (мужчины, женщины) и возрасту. Возрастная структура характеризуется долей лиц соответствующих возрастов в общей численности персонала. При изучении возрастного состава рекомендуются следующие группировки: 16, 17, 18, 19, 20–24, 25–29, 30–34, 35–39, 40–44, 45–49, 50–54, 55–59, 60–64, 65 лет и старше.

Структура персонала по стажу может рассматриваться двояко: по общему стажу и стажу работы в данной организации. Общий стаж группируется по следующим периодам: до 16 лет, 16–20, 21–25, 26–30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 лет и более. Стаж работы в данной организации характеризует стабильность трудового коллектива. Статистика выделяет следующие периоды: до 1 года, 1–4, 5–9, 10–14, 15–19, 20–24, 25–29, 30 лет и более.

Структура персонала по уровню образования (общего и специального) характеризует выделение лиц, имеющих высшее образование, в том числе по уровню подготовки – бакалавр, специалист, магистр; незаконченное высшее (более половины срока обучения); среднее специальное; среднее общее; неполное среднее; начальное.

Как было отмечено выше, помимо терминов «трудовые ресурсы» и «персонал» в науке и практике экономики, социологии, управления с 1980-х гг. стал применяться термин «трудовой потенциал» общества, отдельного работника. Это понятие является более объемным, разносторонним, его основой является термин «потенциал» – источник возможностей, средств, запаса.

Трудовой потенциал работника – это совокупность физических и духовных качеств человека, определяющих возможность и границы его участия в трудовой деятельности, способность достигать в заданных условиях определенных результатов, а также совершенствоваться в процессе труда.

Основными компонентами трудового потенциала работника являются:

- психофизиологическая составляющая: состояние здоровья, работоспособность, выносливость, способности и склонности человека, тип нервной системы и др.;
- социально-демографическая составляющая: возраст, пол, семейное положение и др.;
- квалификационная составляющая: уровень образования, объем специальных знаний, трудовых навыков, способность к инновациям, интеллект, творческие способности, профессионализм;
- личностная составляющая: отношение к труду, дисциплинированность, активность, ценностные ориентации, мотивированность, нравственность и др.

Трудовой потенциал работника не является величиной постоянной, он может изменяться как в сторону увеличения, так и уменьшения. Накапливаемые в процессе трудовой деятельности созидательные способности работника повышаются по мере усвоения новых знаний и навыков, укрепления здоровья, улучшения условий труда. Но они могут снижаться при ужесточении режима работы, ухудшении здоровья и т.п.

Важной, но до конца не решенной является проблема оценки трудового потенциала, с помощью которой можно измерять и интенсивно использовать личный трудовой потенциал. На практике применяются следующие методы измерения трудового потенциала.

Количественная оценка производится, как правило, лишь в отношении таких характеристик, как пол, возраст, стаж, уровень образования, состояние здоровья.

Балльная оценка (по 7–10-балльной шкале) применяется в отношении показателей, характеризующих возраст, здоровье, подготовку работника, его интеллектуальный, творческий, инновационный потен-

циал. Такой метод оценки доступен для использования в каждой организации, но он недостаточно объективно отражает степень использования трудового потенциала.

Объемную величину трудового потенциала можно устанавливать через совокупный фонд рабочего времени, выраженный в человеко-часах. Величина трудового потенциала организации определяется по формуле

$$\Phi_{\Pi} = \Phi_{\kappa} - T_{\text{нп}} \quad (6.2)$$

или

$$\Phi_{\Pi} = Ч \cdot Д \cdot T_{\text{см}}, \quad (6.3)$$

где Φ_{Π} – совокупный потенциальный фонд рабочего времени организации, час; Φ_{κ} – величина календарного фонда времени, час; $T_{\text{нп}}$ – нерезервообразующие неявки и перерывы, час. (т.е. регламентированные затраты, которые являются необходимыми – выходные и праздничные дни, основные и дополнительные отпуска и т.п.); $Ч$ – численность работающих, чел.; $Д$ – количество дней работы в периоде, дн.; $T_{\text{см}}$ – продолжительность рабочего дня, час.

Следовательно, величина совокупного потенциального фонда рабочего времени – это объемная величина времени работы для выполнения производственного задания данным коллективом работников. Однако сегодня использовать для оценки трудового потенциала только количество отработанного персоналом организации рабочего времени явно недостаточно, поскольку при этом отсутствует оценка качественной стороны трудового потенциала.

Трудовой потенциал организации может быть рассчитан и по следующей формуле

$$\text{ТП} = Ч_{\text{р}} \cdot C_{\text{р}} \cdot З_{\text{р}} \cdot K_{\kappa} \cdot K_{\Pi}, \quad (6.4)$$

где $Ч$ – общая численность персонала, чел.; C – показатель средней продолжительности трудовой деятельности работника в течение года, рассчитывается как средневзвешенная по числу работников величина с учетом отработанного ими времени (мес./чел.); $З$ – показатель закрепляемости персонала, рассчитываемый по формуле; K_{κ} – показатель квалификации работников, рассчитываемый по формуле; K_{Π} – показатель роста производительности труда при различной возрастной и половой структуре коллектива.

$$З_{\text{р}} = d_3 + \lambda(1-d_3), \quad (6.5)$$

где d_3 – удельный вес закрепившихся работников, %; λ – длительность периода трудовой деятельности работника, принятого, но не закрепившегося в организации.

$$K_k = 1 + V(-1), \quad (6.6)$$

где V – удельный вес квалифицированных работников в общей численности; μ – коэффициент редукции труда, принимается равным тарифному коэффициенту, отражающему квалификацию работника (сложность труда) в диапазоне от 1,0 до 6,0.

Управление трудовым потенциалом организации должно базироваться на следующих принципах:

- соответствие трудового потенциала характеру, объему и сложности выполняемых трудовых функций и видов работ;
- обусловленность структуры трудового потенциала материально-вещественными факторами производства;
- эффективное использование трудового потенциала;
- создание условий для профессионально-квалификационного развития персонала, служебного продвижения и расширения профиля, умений и навыков работников.

6.2 Социально-трудовые отношения, рынок труда

6.2.1 Социально-трудовые отношения в рыночной экономике

Социально-трудовые отношения – это объективно существующие взаимосвязи и взаимоотношения между индивидами и их группами в процессах, обусловленных трудовой деятельностью, нацеленные на регулирование качества трудовой жизни.

Социально-трудовые отношения характеризуют как социально-экономические и психологические аспекты названных взаимосвязей, так и правоотношения, отражающие проекцию фактических социально-трудовых отношений на институциональный, законодательный, нормотворческий уровень.

Система социально-трудовых отношений имеет достаточно сложную структуру, которая в условиях рыночной экономики включает следующие элементы (рис. 6.1).

Одним из субъектов социально-трудовых отношений является наемный работник – гражданин, заключивший трудовой договор (контракт) с работодателем, руководителем организации или отдельным лицом на проведение определенной работы в соответствии со своими способностями, профессиональными знаниями, квалификацией и т.д. На практике в качестве наемного работника как субъекта социально-трудовых отношений могут выступать и индивидум, и группы работников, различающиеся по своему социальному, профессиональному, территориальному и другому положению, по направленности интересов, мотивации труда и многим другим признакам.

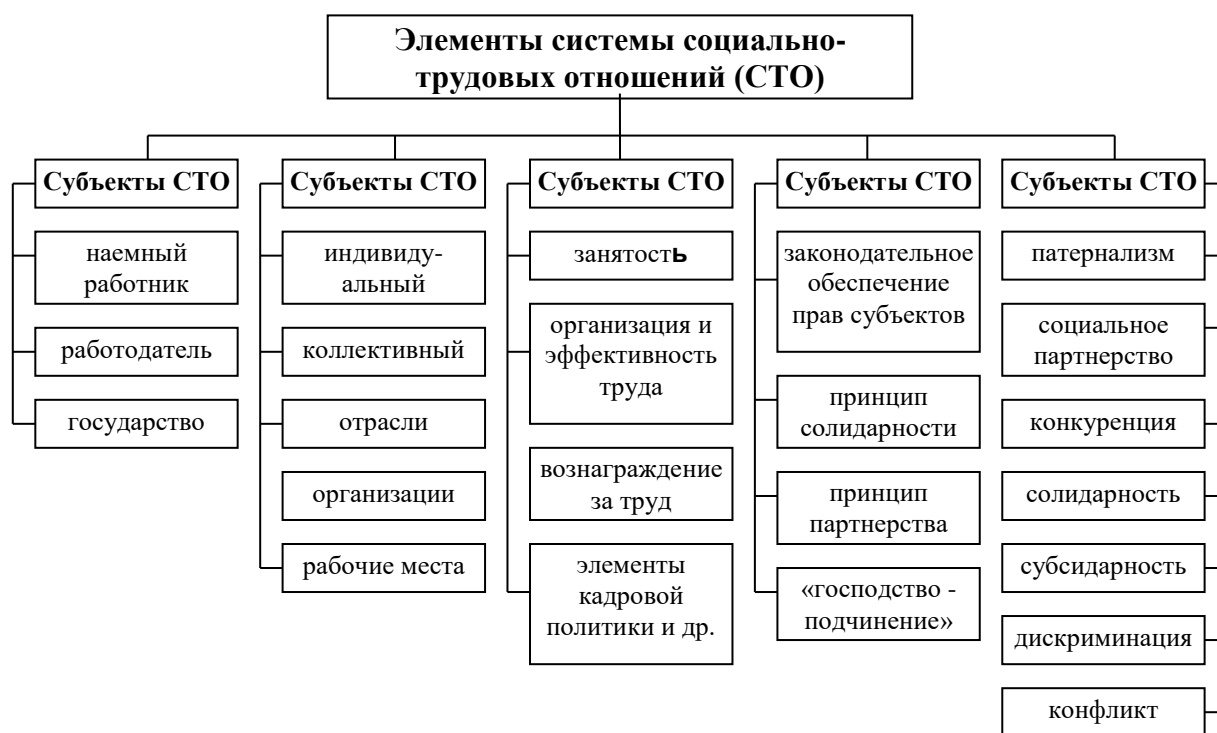


Рис. 6.1 – Элементы системы социально-трудовых отношений

Защищают социально-трудовые интересы наемных работников профессиональные союзы – массовые организации, объединяющие наемных работников. Однако это не исключает возможность существования других организационных форм объединения наемных работников.

Работодатель – это человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или многих лиц. Работодатель может быть собственником средств производства или его представителем, например: руководитель организации, не являясь ее собственником, выступает в качестве работодателя.

Государство в системе социально-трудовых отношений в условиях рыночной экономики выступает в следующих основных ролях: законодатель, координатор и организатор регулирования этих отношений, работодатель, посредник и арбитр при трудовых спорах.

Уровень социально-трудовых отношений определяется свойствами социальной среды, в которой функционируют субъекты этих отношений, т.е. можно выделить индивидуальный и коллективный уровень, уровень отрасли, организации, рабочего места и др.

В качестве предметов индивидуальных социально-трудовых отношений выступают различные стороны трудовой жизни человека на разных этапах его жизненного цикла: трудовое самоопределение, профориентация, наем-увольнение, оценка труда, условия и оплата труда, вопросы пенсионного обеспечения и т.д. Предметом коллектив-

ных социально-трудовых отношений является кадровая политика, включающая весь спектр деятельности организации по управлению персоналом.

Типы социально-трудовых отношений характеризуют социально-психологические, этические и правовые формы взаимоотношений субъектов в процессе трудовой деятельности. Основополагающую роль в формировании типов социально-трудовых отношений играет принцип обеспечения равенства прав и возможностей субъектов этих отношений. Реализация этого принципа в сочетании с принципами солидарности и равноправного партнерства или же с принципом «господства – подчинения» служит основой различных типов социально-трудовых отношений, характеристики которых представлены в табл. 6.1.

Таблица 6.1 – Характеристика основных типов социально-трудовых отношений

Типы социально-трудовых отношений	Характеристика
Патернализм	Жесткая регламентация способов поведения субъектов социально-трудовых отношений, условий и порядка их взаимодействия со стороны государства или руководства организации
Социальное партнерство	Защита интересов субъектов социально-трудовых отношений и их самореализация в политике согласования взаимных приоритетов по социально-трудовым вопросам для обеспечения конструктивного взаимодействия
Конкуренция	Соперничество субъектов социально-трудовых отношений за возможность и лучшие условия реализации собственных интересов в социально-трудовой сфере
Солидарность	Взаимная ответственность людей, основанная на единодушии и общности их интересов, за перемены в системе социально-трудовых отношений и достижение согласия в принятии общественно важных решений в социально-трудовой сфере
Субсидиарность	Стремление человека к личной ответственности за достижение своих осознанных целей и свои действия при решении социально-трудовых проблем
Дискриминация	Произвольное, незаконное ограничение прав субъектов социально-трудовых отношений, в результате которого нарушаются принципы равенства возможностей на рынках труда
Конфликт	Крайняя степень выражения противоречий интересов и целей субъектов в социально-трудовых отношениях, проявляющаяся в форме трудовых споров, забастовок, локаутов

Для нормального функционирования система социально-трудовых отношений нуждается в регулировании и управлении на всех уровнях (государственном, региональном, организации) на основе государственной программно-нормативной регламентации, охватывающей все направления социально-трудовой сферы: занятость, условия и оплата труда, демографическая политика, миграционная политика и т.д. На уровне организации регулирование социально-трудовых отношений осуществляется с помощью системы коллективных договоров, в рамках которых определяются согласованные позиции работников той или иной организации и их работодателей по решению важнейших вопросов условий и оплаты труда, социальных выплат и компенсаций, социального обеспечения и страхования и т.д. Многоуровневая система регулирования социально-трудовых отношений в представле- на на рис. 6.2

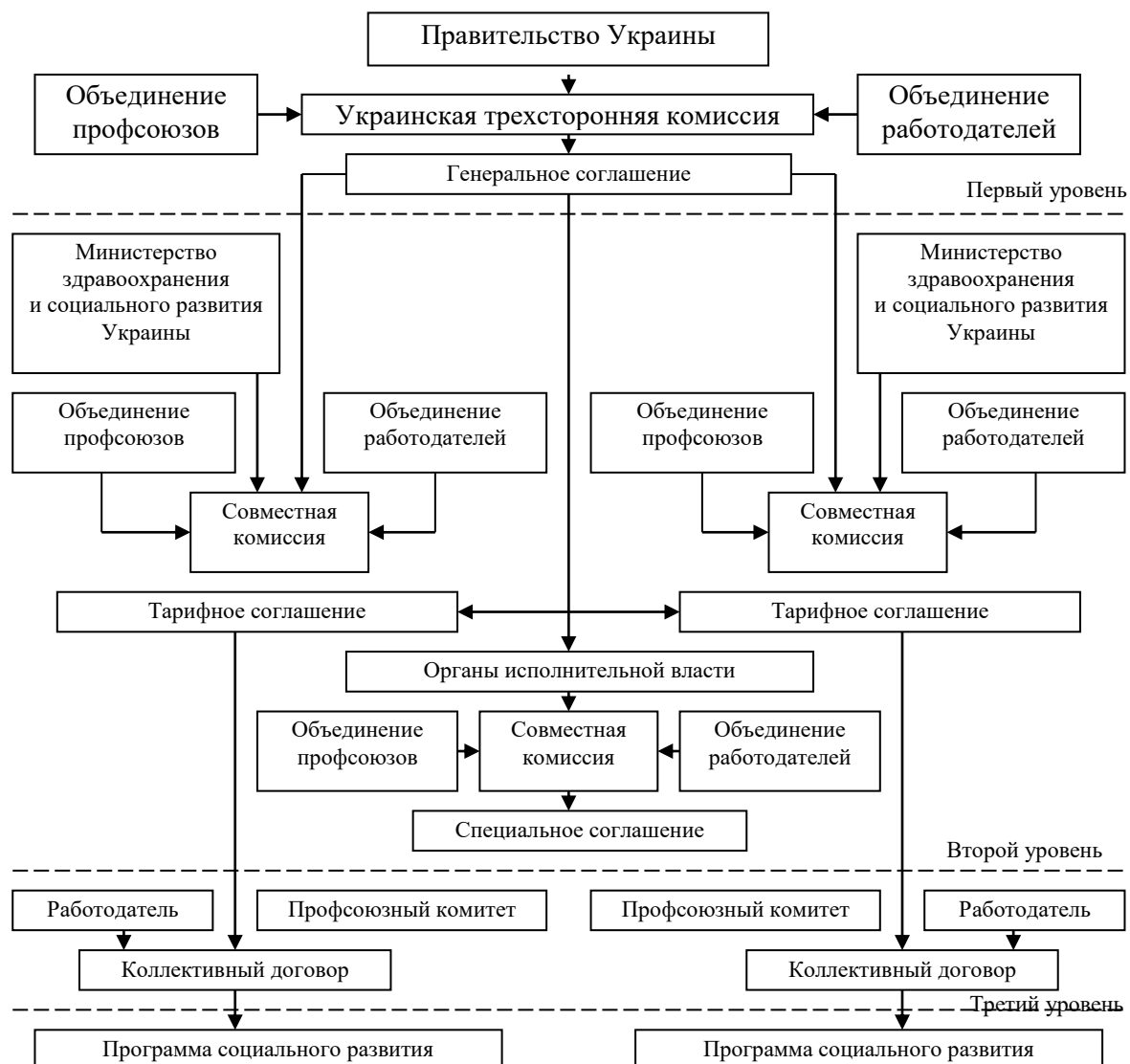


Рис. 6.2 – Система регулирования социально-трудовых отношений

6.2.2 Рынок труда и его характеристики

Важнейшей сферой социально-трудовых отношений является рынок труда, в развитой рыночной экономике представляющий собой совокупность трудовых отношений по поводу найма и использования работников в общественном производстве. Основными характеристиками рынка труда выступают предложение рабочей силы, т.е. контингент незанятого населения, ищущего работу, и спрос на рабочую силу или неукомплектованные рабочие места, отражающие неудовлетворенную часть общей потребности народного хозяйства в кадрах. Рынок труда может быть открытым и скрытым.

Открытый рынок труда – это экономически активное население, которое ищет работу и нуждается в подготовке, переподготовке, а также все вакантные рабочие места во всех секторах экономики.

Скрытый рынок труда – это лица, которые формально заняты в экономике, но в то же время в связи с сокращением производства или же с изменением его структуры могут быть высвобождены без ущерба для производства.

В зависимости от степени развития рыночных отношений рынок труда может быть частичным (фрагментарным), регулируемым, организованным, теневым (нерегулируемым).

Частичный (фрагментарный) рынок труда предполагает ограниченное действие фактора спроса и предложения рабочей силы на основе нормативного регулирования труда (трудовое законодательство, регулирующее вопросы найма и увольнения работника, условия труда, его оплату и т.п.).

Регулируемый рынок труда создает правовые основы поведения субъектов, выступающих на рынке труда, и предполагает наряду с законодательным регулированием экономических, социальных и трудовых отношений широкоразвитую систему коллективных договоров как источника нормативного регулирования.

Организованный рынок труда – высшая степень развитости рынка труда, предполагающая, во-первых, развитую инфраструктуру, включающую комплекс организаций и учреждений, обеспечивающих функционирование рынка труда; во-вторых, тесное взаимодействие политики занятости с другими направлениями социально-экономической и технической политики (научно-техническая политика, политика структурных изменений в экономике, в области образования, пенсионного обеспечения, семейная политика и пр.).

Теневой (нерегулируемый) рынок труда включает нерегулируемые формы занятости, проявляющиеся в уклонении от налогов и статистического учета, несоблюдении трудового законодательства и усло-

вий коллективных договоров и предполагающие самые разнообразные виды трудовой деятельности: нелегальный труд, работу по совместительству, подряды, надомничество, кооперативы и т.д., но только в том случае, когда они не контролируются государственными органами и профсоюзами.

В зависимости от контингента работников, занятых по определенным профессиям и работам в отдельных отраслях промышленности или сферах экономики, складывается так называемая сегментация рынка труда, под которой понимается разбивка рынка на отдельные секторы-сегменты на основе различий в нуждах, характеристиках или поведении работников. При этом происходит разделение предложения рабочей силы и спроса на нее на группы, объединяющие совокупности людей, которые одинаково реагируют на один и тот же побудительный мотив занятости.

Политика занятости, проводимая в различных странах, определяет наличие двух основных моделей рынка труда – внешнего и внутреннего. Слагаемыми формирования модели рынка труда являются системы профподготовки, методы повышения профессионального и квалификационного уровня, практика продвижения работников и заполнения вакантных рабочих мест, особенности регулирования кадровой политики организаций на основе коллективных договоров. Каждой модели рынка труда соответствуют и свои системы производственных отношений.

Внешний рынок труда предполагает географическую и профессиональную мобильность рабочей силы между организациями. В рамках такого рынка предприятия комплектуются кадрами со стороны, подбирают готовых работников, рассчитывая на их подготовку вовне, в том числе на других предприятиях; основная форма подготовки кадров – ученичество.

Внутренний рынок труда основывается на профессиональном движении работников внутри организации. Профессии работников, замкнутые внутренним рынком труда, сложнее использовать в других организациях, так как они имеют специфический, присущий данной организации характер. Кроме того, и система производственных отношений на внутреннем рынке труда, где и гарантии занятости, и материальное положение работника (уровень заработной платы, объем социальных выплат и льгот) зависят от стажа работы на данном предприятии, препятствуют переходу работника в другие организации.

В условиях многообразия форм собственности, разных уровней развития отдельных регионов, особых условий занятости в мегаполисах и монопромышленных городах возможно существование в рамках

общенационального рынка труда различных региональных моделей. Так, рынок труда в крупных индустриальных центрах с развитой инфраструктурой может успешно функционировать в открытом режиме: работники, уволенные с одного предприятия, имеют широкий выбор трудоустройства; период безработицы у этих лиц, как правило, не продолжителен. Иное дело на территориях, где функционирует одна крупная организация, в которой работает подавляющее большинство трудоспособного населения этой территории. Спад производства или его остановка в этом случае имеют тяжелые последствия для жителей данного региона. В сельских районах с перерабатывающей сельскохозяйственную продукцию промышленностью, в регионах с сезонными отраслями промышленности рынки труда также имеют свои особенности.

В связи с этим можно сказать, что региональная структуризация рынка труда является важнейшим компонентом политики занятости. Другим важным видом структуризации рынка труда является структуризация по демографическим и профессиональным признакам отдельных категорий и групп трудоспособного населения.

По **демографическим** признакам различаются рынки труда молодежи, женщин, инвалидов, пожилых трудящихся, отличающиеся различной степенью мобильности рабочей силы, различным уровнем трудоспособности и активности на рынке труда и прочими характеристиками.

К **профессиональным** рынкам труда можно отнести: рынок труда инженеров, рынок труда ученых, рынок труда учителей, рынок труда врачей и т.д. На профессиональных рынках труда работников объединяют профессиональные интересы, выходящие за рамки организаций, где они заняты. За рубежом для специалистов высшей и средней квалификации нередки случаи объединения в профессиональные организации, общества или ассоциации инженеров, врачей и т.п.

Структуризация рынка труда по различным признакам позволяет проводить дифференцированную политику на рынке труда.

Различный уровень гарантий занятости у разных категорий работников привел к образованию так называемого дуального рынка труда, который предполагает деление работников на тех, у кого сильные гарантии занятости, высокая заработная плата, социальные льготы, иначе говоря – высокое качество трудовой жизни, и на тех, у кого слабые гарантии занятости. Дуальный рынок труда может существовать как в экономике в целом, так и в отдельных отраслях и на предприятиях, разделяя всех занятых на первичный и вторичный рынки труда.

Важное значение в условиях перехода к рынку приобретают гиб-

кие формы занятости или **гибкий рынок труда** – комплекс мер социально-экономического, производственного и юридического характера для быстрого приспособления деятельности организаций к изменяющимся условиям хозяйствования.

Гибкость рынка труда включает несколько основных аспектов: территориальную и профессиональную мобильность рабочей силы; гибкость издержек на рабочую силу (включая гибкость уровня, структуры и дифференциации заработной платы); гибкость в управлении людскими ресурсами на уровне предприятия (наем, ротация, редукция, увольнение); гибкость регулирования рабочего времени.

Таким образом, управлению подвергаются как спрос, так и предложение труда со стороны рабочей силы организации. На расширение предложения оказывают влияние такие действия администрации, как заполнение рабочих мест путем перемещения собственных работников; поощрение освоения работниками других профессий; учет личных интересов работников; поощрение разумной внутриорганизационной текучести.

Воздействие на работника с целью приспособления его к потребностям производства и обеспечения его эффективной занятости осуществляется через требования к качеству рабочей силы, ее квалификации, через мотивацию к труду, активное подключение работника к профессиональной мобильности и т.д.

Только будучи правильно организованным, процесс потребления рабочей силы на внутреннем рынке труда обеспечивает полное использование трудового потенциала работника, его возможностей, личностных качеств.

6.3 Государственная система управления трудовыми ресурсами

Государственная система управления трудовыми ресурсами Украины включает совокупность органов государственной законодательной, исполнительной и судебной власти и управления, централизованно регулирующих основные социально-трудовые отношения, а также методы управления и механизм их использования. Ее задачами являются: принятие законов, контроль за их исполнением, выработка и реализация политики и рекомендаций в области социально-трудовых отношений в стране, охватывающих вопросы оплаты и мотивации труда, регулирования занятости и миграции населения, трудового законодательства, уровня жизни и условий труда, организации труда и конфликтных ситуаций и т.д. В условиях рыночных отношений государственное регулирование социально-трудовых отношений носит

ограниченный характер и, как свидетельствует опыт развитых стран, касается вопросов трудового законодательства, занятости, оценки уровня жизни и некоторых других.

В условиях современной Украины для сферы труда характерен переход от монополии государства в административном определении правил регулирования социально-трудовых отношений к их программно-нормативной регламентации на принципах демократизации и регионализации. Это означает установление при помощи нормативных актов (законов, указов, постановлений) границ, в рамках которых действуют субъекты социально-трудовых отношений. К таким нормативным актам относятся: основы законодательства о труде, пенсионное законодательство; закон об индексации доходов населения; закон о занятости; нормативные акты о защите социальных и трудовых прав отдельных категорий граждан (инвалидов, молодежи, матерей с детьми), профессиональных групп трудящихся и т.п.

Трудовой кодекс Украины регламентирует трудовое поведение в различных ситуациях (прием на работу, увольнение, охрана труда, компенсации работникам, отпуска и т.д.) представителей администрации, наемных работников, профсоюзов. Закон о банкротстве предприятий в отдельных статьях регулирует отношения между трудовым коллективом и администрацией в случае санации (банкротства) предприятия, охватывая более узкий круг вопросов (выплата заработной платы и порядок увольнения). В законодательстве закреплены права и обязанности сторон и в таких вопросах, как защита от дискриминации, применение детского труда, безопасность, гигиена труда и др.

Программы подразделяются на федеральные, призванные решать проблемы общенационального или межрегионального масштаба (например, Программа содействия занятости населения, Программа поддержки малого предпринимательства), отраслевые (например, Программа санации неперспективных и особо убыточных шахт и разрезов угольной промышленности), частные (например, программа самозанятости).

Состав основных органов и организаций, образующих государственную систему управления трудовыми ресурсами Украины выполняет следующие составляющие.

Законодательная власть осуществляет принятие законов, содержащих обязательные правила поведения, в том числе в области социально-трудовых отношений. Она представлена Верховным Советом Украины.

Законы в области трудового законодательства принимаются Вер-

ховным Советом Украины.

Значительную роль в осуществлении парламентского контроля играют комитеты. Комитеты и комиссии – органы, способствующие эффективной деятельности парламента, реализации его компетенции через подготовку, экспертизу, обоснование законов и других нормативных документов.

Органы исполнительной власти осуществляют исполнение законов; на них возлагается исполнительно-распорядительная деятельность. Исполнительную власть осуществляет Правительство Украины, формируемое Президентом. Правительство обеспечивает соответствие Конституции Украины, нормативных указов Президента в области социально-трудовых отношений на практике.

Деятельность Правительства охватывает, по существу, все стороны жизни общества. В сфере управления экономикой оно разрабатывает федеральный бюджет, программы экономического развития. В сфере социальной политики – программы социального развития и др. Правительство формирует отраслевые министерства, службы и агентства и в их числе как специализированные на вопросах труда и управления трудовыми ресурсами, так и образовательные, научные. В состав отраслевых и иных министерств и ведомств входят подразделения по управлению кадрами, трудом, оплатой труда и т.п.

Судебные органы осуществляют правосудие: наказание нарушителей, разрешение проблем, конфликтов, связанных с применением трудового законодательства. Судебную власть представляют суды: Верховный, Высший Арбитражный и Конституционный, а также Министерство юстиции.

Министерство юстиции обеспечивает реализацию государственной политики, в том числе в социально-трудовой области. Его задачами являются:

- участие в правовом обеспечении нормотворческой деятельности Президента и Правительства (проводит экспертизу законов, разрабатывает проекты нормативных актов);
- государственная регистрация нормативных актов центральных органов федеральной исполнительной власти, затрагивающих права, свободы и законные интересы граждан;
- организация и развитие системы юридических услуг в целях реализации прав, свобод и законных интересов граждан;
- сотрудничество с ассоциациями адвокатов в интересах развития правовой помощи гражданам;
- повышение квалификации кадров учреждений и организаций юстиции;

- участие в правовом просвещении граждан и др.

В решении ряда социально-трудовых проблем важную роль играют также различные организации **профсоюзов** (при заключении коллективных договоров, генерального и отраслевых (тарифных) соглашений и др.). Через профсоюз работники и работодатели договариваются по следующим вопросам: форма, система, размер оплаты труда, денежные вознаграждения, пособия, компенсации, доплаты; механизм регулирования оплаты труда, исходя из роста цен, уровня инфляции; занятость работников; продолжительность рабочего времени и времени отдыха, а также отпусков; меры по улучшению условий и охраны труда; медицинское и социальное страхование; интересы работников при приватизации предприятий и ведомственного жилья; техника безопасности и охрана здоровья работников на производстве.

В профсоюзном движении Украины сейчас выделяются следующие организационные объединения:

- традиционные (официальные) профсоюзы (ФПУ – Федерация профсоюзов Украины). В их структуру входят отраслевые профсоюзы и региональные профобъединения;
- альтернативные профсоюзы демократической ориентации;
- локальные профсоюзы – немногочисленные, организационно обособленные в масштабах города;
- профсоюзы работников негосударственного сектора.

Многие вопросы управления трудовыми ресурсами рассматриваются с учетом международных соглашений, конвенций и других документов в области труда, которые являются обязательными для государств – членов МОТ, каковым является и Украина.

Центральным органом исполнительной власти, осуществляющим руководство работой по обеспечению единой государственной политики в области труда, занятости и социальных вопросов и одновременно координирующим работу по этим направлениям в Украине, является Министерство социального развития, которое работает во взаимодействии с центральными органами исполнительной власти. Это министерство, подведомственные ему организации, учреждения, предприятия и органы по труду и занятости населения образуют единую государственную систему управления социально-трудовыми вопросами в Украине.

Международная организация труда (МОТ) – трехсторонняя организация, в которой представлены работники, работодатели и государственные органы с равными правами в процессе принятия решения. Результаты этой деятельности ежегодно обсуждаются на трехсторонней конференции труда.

Цели МОТ – выработка соглашений, международных конвенций в области труда для последующей их ратификации государствами – членами МОТ; создание системы контроля и наблюдения за выполнением принципов и стандартов, устанавливаемых конвенциями в области трудовых отношений; разработка проектов и программ по оказанию помощи мелким предприятиям в целях роста занятости населения в странах третьего мира; изучение и анализ тенденций и выработка направлений развития систем профессионального обучения в мире; проведение международных конференций, семинаров по вопросам трудовых отношений (социальное партнерство, условия и оплата труда, трудовое законодательство, занятость населения и т.д.) и др.

Государственную систему управления трудовыми ресурсами Украины можно охарактеризовать с двух сторон: с точки зрения тех задач, функций, процессов, выполнение которых она должна обеспечить и для решения которых создана; и с точки зрения организационно-структурного состава, т.е. наличия органов государственной власти и управления, исследовательских и учебных институтов и организаций, призванных выполнять эти задачи и функции.

По составу и характеру задач государственная система управления трудовыми ресурсами в ее нынешнем виде охватывает достаточно широкий круг проблем, включая научные исследования и их практическую реализацию в сферах социально-трудовых отношений в Украине, мотивации и оплаты труда, организации и нормировании труда, изучения и регулирования занятости населения и его миграции, трудового законодательства, охраны и условий труда, уровня жизни, социального партнерства, профессионального обучения и повышения квалификации и т.д.

Основными направлениями совершенствования государственной системы управления трудовыми ресурсами являются:

- проведение глубокого всестороннего анализа проблем управления трудовыми ресурсами страны с точки зрения их формирования, использования, развития, занятости, миграции. Необходимость в таком анализе объясняется тем, что в условиях рыночной экономики происходит определенное перераспределение объема задач в области социально-трудовых отношений между федеральными и региональными органами управления. Некоторые вопросы, например в области оплаты и мотивации труда, в значительной степени находятся в компетенции самих предприятий и организаций;

- тщательное изучение и анализ направлений исследований таких организаций, как НИИ труда и социального страхования, Украинский центр охраны и производительности труда, с целью определения и бо-

лее четкого разграничения направлений их исследований и разработок, устранения дублирования и переориентации их деятельности на рыночные условия хозяйствования.

Контрольные вопросы

1. Назовите исторические вехи становления в Украине современных видов предпринимательства.
2. Что определяло особенности социально-трудовых отношений в советский период отечественной истории?
3. Назовите группы теорий управления персоналом и видных ученых – представителей этих теорий.
4. Как менялись задачи руководителей организаций с развитием теорий управления персоналом?
5. Назовите основные этапы развития управления персоналом.
6. Перечислите условия, образующие социальную среду организации.
7. Как социально-экономические положение страны влияет на организацию, ее социальную среду?
8. В чем состоят особенности социологии труда как научной дисциплины?
9. Какие признаки характеризуют трудовую деятельность как социальное явление?
10. Раскройте содержание основных социальных функций труда.

ГЛАВА 7 - ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ И БЕЗРАБОТИЦА

7.1 Экономическое содержание рабочей силы и связь ее с рынком труда

Носитель трудовых отношений в обществе — работающая часть населения. Эта категория людей, а также те, кто хотел бы работать, но по различным обстоятельствам не работает, представляет объект, имеющий определенное экономическое содержание, который исследует экономика труда. Изучение ресурсов для трудовой деятельности имеет большое значение для оценки рынка труда и проведения государством соответствующей демографической политики с целью воздействия на процессы воспроизводства населения и его занятости.

Согласно Рекомендаций международных статистических конференций статистиков труда и Международной организации труда (МОТ) все население Украины можно разделить на экономически активное и экономически неактивное.

Экономически активное население, или рабочая сила, представляет часть населения, обеспечивающая предложение рабочей силы для производства товаров и услуг. *Численность этой группы включает занятых и безработных.*

К *занятым* относят лиц обоего пола в возрасте 16 лет и старше, а также лиц младших возрастов, которые в рассматриваемый период:

- выполняли работу по найму за вознаграждение на условиях полного или неполного рабочего времени, а также иную приносящую доход работу;

- временно отсутствовали на работе из-за болезни, отпуска, выходных дней, забастовки и других подобных причин;

- выполняли работу без оплаты на семейном предприятии.

К *безработным* относят лиц 16 лет и старше, которые в рассматриваемый период:

- не имели работы (доходного занятия);

- занимались поиском работы, т.е. обращались в государственную или коммерческие службы занятости, к администрации предприятий, помещали объявления в печати или предпринимали шаги к организации собственного дела;

- были готовы приступить к работе;

- проходили обучение или переподготовку по направлению службы занятости.

Для отнесения к категории «безработный» обязательно наличие у лиц трех первых условий.

Учащиеся, студенты, пенсионеры и инвалиды учитываются в качестве безработных, если они занимались поиском работы и были готовы приступить к ней.

Экономически неактивное население — та часть населения, которая не входит в состав рабочей силы. К ней относятся:

- учащиеся, студенты, слушатели, курсанты, обучающиеся в дневных учебных заведениях;
- лица, получающие пенсию по старости и на льготных условиях;
- лица, получающие пенсию по инвалидности;
- лица, занятые ведением домашнего хозяйства, уходом за детьми, больными родственниками;
- отчаявшиеся найти работу, т.е. прекратившие ее поиск, исчерпав все возможности, но которые могут и готовы работать;
- другие лица, которым нет необходимости работать, независимо от источника дохода.

В условиях рыночных отношений и свободного труда реальное значение для экономики имеет численность экономически активного населения — рабочей силы как фактора, образующего рынок труда.

Рынок труда — это составная часть структуры рыночной экономики, который функционирует в ней наряду с другими рынками: сырья, материалов, товаров народного потребления и услуг, жилья, ценных бумаг и т.д.

В самом общем виде под рынком' труда понимают систему общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы, или ее куплей и продажей. Рабочая сила как способность выполнять определенный труд именно продается и покупается. Ценой рабочей силы является заработная плата.

На рынке труда одна сторона — продавцы — представлена лицами, ищущими подходящей работы, другая — покупатели — представлена работодателями-предпринимателями или их представителями.

Результатом удовлетворения взаимного интереса работника и работодателя является договор найма, трудовой договор или контракт.

Преодолению отрицательных тенденций в процессах воспроизводства населения служит политика государства, направленная на стимулирование рождаемости, упрочение семьи, снижение заболеваемости и смертности населения.

7.2 Занятость населения

Занятость — это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

В соответствии с Конституцией Украины гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к труду. При этом принуждение к труду (в какой бы то ни было форме) не допускается. Незанятость граждан не может служить основанием для их привлечения к административной или иной ответственности.

Согласно с Законом Украины «О занятости» занятыми считаются граждане:

- работающие по найму;
- временно отсутствующие в связи с нетрудоспособностью, отпуском, повышением квалификации;
- самостоятельно обеспечивающие себя работой, в т.ч. предприниматели, лица, занятые индивидуальной трудовой деятельностью, включая фермеров, а также членов производственных кооперативов;
- избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность;
- проходящие военную службу;
- обучающиеся.

Различают несколько категорий занятости: *полную, продуктивную, рациональную, эффективную*.

Занятость называют **полной**, если все, изъявившие желание иметь оплачиваемую работу, ее имеют. Полная занятость предполагает отсутствие циклической безработицы, но наличие её естественного уровня, который включает в себя фрикционную и структурную безработицу. (О видах безработицы см. п. 2.3. настоящего пособия)

Продуктивная занятость — занятость в общественном производстве, т.е. производстве материальных благ и оказании услуг, что определяет в конечном счете уровень и качество жизни населения.

Рациональная занятость определяется отношением продуктивной занятости к общей занятости населения.

Эффективная занятость — использование занятой рабочей силы без потерь, когда получается наибольший материальный результат.

Существуют три основных принципа обеспечения занятости в период перехода к рынку.

Первый принцип — добровольность и непринудительность труда:

- приоритетное право выбора между участием и неучастием в общественном труде должно принадлежать самому человеку;
- сферу общественного труда в демократическом обществе надо рассматривать как одну из равноправных сфер общественно полезной деятельности — воспитание детей, организация досуга, учеба, ведение домашнего хозяйства и т.п.

Можно заниматься любого рода трудовой деятельностью. Допустима только одна причина пресечения деятельности — незаконный источник средств существования.

Второй принцип — работать там и столько, где и сколько это необходимо самому человеку. В соответствии с этим принципом используются различные формы занятости — постоянная, частичная, временная, эпизодическая, совместительство, гибкие графики организации работы и др.

Третий принцип — свобода выбора географического места труда. Объективные ограничения этого принципа существовали всегда.

Если человек планирует стать кооператором или фермером или заняться индивидуальной трудовой деятельностью, общество не должно чинить ему правовых препятствий. Однако станет ли он тем же фермером, будет зависеть от личных качеств претендента и от того, существует ли в этом потребность общества.

Занятость населения — не только стремление к самовыражению, но и суровая необходимость обеспечить себе элементарные блага. Стоит только прервать работу — можно подвергнуться риску необеспеченной старости, лишиться очереди на жилье, потерять другие блага.

Предпосылки к достижению эффективной занятости — свобода выбора рода занятий, свобода выбора места работы и жительства, отмена всякого рода административных ограничений трудовой мобильности, предоставление гарантий трудоустройства в соответствии с законодательством о труде.

Решению вопросов занятости населения будет способствовать проведение приватизации части государственной собственности, реализация принципа равенства форм собственности, отмена прописки и устранение препятствий для свободного передвижения рабочей силы, создание рынков жилья на основе его приватизации, создание хорошо работающей системы найма рабочей силы, отладка вопросов переквалификации и освоения новых необходимых для общества профессий и специальностей и некоторые другие меры.

Украина в области занятости населения как правовое государство координирует свои действия с Международной организацией труда

(МОТ). МОТ осуществляет Всемирную программу занятости, в соответствии с которой оказывает странам мира практическую помощь в выборе политики, призванной привести к созданию большего числа мест в промышленности, сельском хозяйстве, на общественных работах и в других секторах, а также в выборе технологий и программ подготовки, которые будут полностью использовать трудовые ресурсы в целях экономического и социального прогресса. Очевидно, что формирование современного рынка труда у нас в стране невозможно без освоения общепринятых в мире норм и стандартов трудовых отношений. Поэтому представляется особенно важным, чтобы законы, принимаемые сейчас для регулирования трудовых отношений, учитывали международные нормы.

Государственная политика в области занятости населения основана на следующих принципах:

- обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на труд и свободный выбор занятости;
- поддержание трудовой инициативы граждан, содействие и поощрение развития их способностей к производительному и творческому труду;
- добровольность труда, в соответствии с которой занятость основана на свободном волеизъявлении граждан;
- активное содействие занятости и предотвращение безработицы;
- обеспечение социальной защиты в области занятости;
- сочетание самостоятельности местных органов власти с централизованными мероприятиями по решению важнейших проблем занятости;
- участие профсоюзов, ассоциаций (союзов) работодателей в разработке, реализации и контроле над выполнением мер по обеспечению занятости во взаимодействии с органами государственного управления;
- международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая профессиональную деятельность граждан Украины за рубежом и трудовую деятельность иностранных граждан в стране.

Для содействия занятости населения, удовлетворения потребности граждан в работе, предотвращения безработицы и социальной защиты от ее последствий на республиканском и местном уровнях разработана Государственная программа содействия занятости.

Государственные республиканская и региональная программа занятости предусматривают:

- увеличение числа рабочих мест, повышение экономической заинтересованности предприятий, учреждений в продуктивных и гибких формах занятости населения;
- меры содействия занятости населения в сельской местности;
- обеспечение занятости нуждающихся в социальной защите граждан пенсионного возраста;
- совершенствование системы воспроизводства рабочей силы в увязке с развитием рабочих мест, подготовкой и переподготовкой, повышением квалификации, профессиональной переориентацией населения; повышением эффективности использования трудовых ресурсов;
- создание условий для направления высвобождаемых работников в первую очередь в развивающиеся отрасли народного хозяйства;
- совершенствование организационной структуры государственной службы занятости, формирование ее материальной, кадровой, информационной, статистической, финансовой и научно-методической базы;
- содействие добровольному переселению граждан с выделением соответствующих материальных и финансовых средств.

Решение вопросов, связанных с занятостью, одной Украине весьма трудно. Государства СНГ, несмотря на провозглашенную независимость, имеют разнообразные жизненные связи, которые складывались на протяжении столетий. Поэтому в государственной политике занятости населения Украины существенное место занимает ее международный аспект и особенно согласованные действия по решению рассматриваемых проблем между странами СНГ и особенно с Россией.

Государственная политика в области занятости населения направлена также на поощрение работодателей, создающих новые рабочие места, на координацию деятельности государственных органов занятости, профессиональных союзов, ассоциаций предпринимателей в разработке, реализации и контроле над выполнением мер по обеспечению занятости населения, международное сотрудничество в решении проблем занятости населения. На республиканском и местном уровнях созданы координационные комитеты содействия занятости населения для выработки согласованных решений по определению и осуществлению политики занятости населения из представителей, рекомендуемых профсоюзами, ассоциациями предпринимателей, органами службы занятости и общественными ассоциациями. Организацию и порядок работы этих комитетов определяют

представленные стороны. Кроме того, местным органам власти дано право выдавать лицензии на деятельность негосударственных организаций по оказанию платных услуг в содействии занятости граждан.

Для реализации политики занятости на Украине создана Республиканская служба занятости. В автономной республике Крым, в городах Киеве, Севастополе, в областях и регионах образованы центры занятости населения.

В составе государственной службы занятости создана инспекция, осуществляющая контроль над исполнением государственными и общественными организациями, предприятиями и другими работодателями законодательства о правах граждан на труд и занятость.

Деятельность коммерческих бюро, агентств и других организаций, оказывающих платные услуги в трудоустройстве украинских граждан за рубежом, допускается по лицензиям.

В обязанности службы занятости входят: анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информация о состоянии рынка труда; учет свободных мест и граждан, обращающихся по вопросам трудоустройства; консультации о возможностях получения работы и обеспечения рабочей силой, о требованиях, предъявляемых к профессиям и работникам и по другим вопросам, связанным с обеспечением занятости; оказание услуг по трудоустройству; регистрация безработных, оказание помощи им, включая выплату пособий; организация разработки программ занятости населения; содействие в решении вопросов, связанных с обеспечением занятости населения; организация профессионального обучения и переобучения граждан.

Службы занятости имеют следующие права: запрашивать ото всех организаций информацию о предполагаемых изменениях, результаты которых ведут к высвобождению трудящихся, а также сведения о наличии свободных рабочих мест; направлять трудящихся на предприятия по вопросам трудоустройства; разрабатывать и выносить на рассмотрение местных органов власти предложения об установлении минимального количества рабочих мест для трудоустройства; направлять незанятых граждан по их желанию на оплачиваемые общественные работы; распоряжаться средствами, выделяемыми государством на обеспечение занятости; оплачивать стоимость профессионального обучения и переобучения лиц, зарегистрированных в качестве ищущих работу; выдавать пособие по безработице, приостанавливать или отменять выплату пособий.

Главной целью и конечным результатом функционирования центров занятости является обеспечение максимального трудоустройства незанятого, ищущего работу трудоспособного населения и высвобождаемых работников, а также их социальная защита.

Для обеспечения эффективно действующего механизма реализации государственных гарантий занятости населения службой занятости, прежде всего областными (городскими, районными) центрами (бюро) занятости, необходима информация всех ее звеньев о состоянии рынка труда. Решению этой проблемы способствует компьютеризация сбора, обработки и распространения различной информации о состоянии рынка труда.

7.3 Социально-экономические проблемы безработицы

Безработица — социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного населения не может приложить свою рабочую силу, становится «излишним» населением.

Порождается безработица в условиях рыночной экономики под действием конкуренции на рынке труда, усиливается в период экономических кризисов и последующих депрессий в результате резкого сокращения спроса на рабочую силу.

В современных условиях в Украине растет безработица, связанная:

- со структурной перестройкой экономики;
- с диспропорциями в ее развитии;
- с внедрением новой техники и технологии в производство.

Безработица существовала и в бывших соцстранах, особенно в конце 80-х гг. Она была вызвана ошибками в планировании, диспропорциями в развитии отдельных отраслей и регионов.

Безработными на Украине как указывалось в п. 2.1 настоящей главы, признаются граждане, которые не имеют работы и заработка и зарегистрированы в службе занятости в целях поиска подходящей работы и готовы приступить к ней. Основной контингент безработных на Украине — люди пожилого возраста, женщины, молодежь.

Различают три вида безработицы: фрикционную, структурную и циклическую.

Фрикционная безработица существовала всегда, так как связана с переменой места работы, и граждане в поисках лучшей работы идут на это добровольно,

Структурная безработица связана с изменением структуры производства и, как результат, несовпадением предложения рабочей силы и спроса на нее.

Циклическая безработица возникает в определенные моменты жизни общества: во время спада производства, депрессии и т.д., когда спрос на рабочую силу очень низок.

Безработица принимает самые разнообразные формы: *временную, сезонную, региональную, молодежную и т.д.*

В период экономического спада производства, проблемы безработицы еще более обостряются, поэтому государство, стремясь не допустить или минимизировать безработицу, должно активно выполнять социально-защитные, регулирующие функции.

К числу основных факторов порождающих безработицу можно отнести:

- высвобождение работников в результате внедрения прогрессивных методов хозяйствования (аренда, кооперация, и т.д.) и приватизация предприятий;
- структурная перестройка предприятий, отсутствие работы по специальности;
- высвобождение работников в результате плохо организованного процесса конверсии военно-промышленного комплекса;
- закрытие неконкурентоспособных, убыточных и потерпевших банкротство предприятий;
- ликвидация экологически вредных производств под влиянием общественного мнения;
- внедрение в производство достижений научно-технического прогресса.

Любое государство заинтересовано в поддержании полной и постоянной сбалансированности между числом рабочих мест и численностью работников.

Согласование спроса на рабочую силу и ее предложения не может, проходить бесконфликтно.

Одно из основных противоречий обеспечения занятости — невозможность добиться абсолютной синхронности перемен в цепочке: структурные сдвиги — модернизация рабочих мест — изменение потребности в кадрах — высвобождение работающих — предоставление новой работы.

В этих условиях полная занятость есть величина вероятностная, допускающая колебания вокруг точки равновесия между спросом на рабочую силу и ее предложением и лишь в редких случаях соответствующая ей. Поэтому к безработице необходимо относиться как к постоянной спутнице рыночной экономики.

Существует мнение, что безработица — это благо, дисциплинирующее население. Но в современном мире нет страны, где подоб-

ная концепция закладывается в правительственные экономические программы. За безработицу приходится расплачиваться и правительству и населению.

Экономическую цену за безработицу платят:

- потерявшие работу (снижение личных доходов);
- занятые в общественном хозяйстве (высокий уровень безработицы может сбить рост их заработной платы);
- общество, которое сталкивается с невозможностью достичь потенциального объема валового национального продукта;
- правительство, которое вынуждено повышать расходы на социальные выплаты при сокращающихся налоговых поступлениях.

В результате всего вышеперечисленного усиливается социальная напряженность.

Уровень безработицы минимален в странах политически стабильных, экономически развитых, с отлаженной системой социальной защиты населения.

Важным для ликвидации безработицы, специфическим для современного состояния экономики Украины является снятие административных, правовых и экономических ограничений, препятствующих свободной продаже рабочей силы, а именно: отмена института прописки, развитие рынка жилья, преодоление монополизма государственной собственности, развитие механизма государственного регулирования занятости населения.

Меры по сокращению безработицы могут быть следующими:

- трудоустройство непосредственно на предприятии путем создания новых рабочих мест;
- организация общественных рабочих мест;
- поощрение частного предпринимательства и стимулирование самозанятости населения, развитие малого бизнеса;
- переподготовка и профессиональная подготовка по дефицитным специальностям и профессиям;
- использование гибких форм занятости;
- широкая информация населения о возможности трудоустройства, проведение ярмарок вакансий, дней открытых дверей и т.д.

Следует выделить те направления, которые способствуют созданию дополнительных рабочих мест:

- обеспечение условий для развития малых предприятий: зарубежный опыт рыночной экономики свидетельствует, что сектор малого предпринимательства должен стать одним из важных элементов «разгрузки» рынка труда с ограниченным спросом;

- в связи с приватизацией должна получить дальнейшее развитие индивидуальная трудовая деятельность, что сокращает потребность в рабочих местах;
- необходимо оказание помощи частному предпринимательству в организации специализированных предприятий, ориентированных на использование местных сырьевых ресурсов;
- в сельской местности рекомендуется проводить реконструкцию и строительство новых предприятий по переработке сельхозпродукции на местах;
- широкое использование гибких форм занятости населения: неполный рабочий день, неполная рабочая неделя, что особенно важно для женщин, имеющих малолетних детей; кроме того, их использование приведет к сокращению количества граждан, которым требуется социальная защита;
- организация общественных работ, направленных на благоустройство территории, оказание помощи стройорганизациям в выполнении отдельных работ, сельхозработы; особенно важно использование общественных работ для обеспечения занятости неработающего населения в период подбора постоянного места работы;
- создание определенных льгот предприятиям, продукция которых пользуется спросом, и которые намечают работу в две-три смены.

В связи с тем, что формируется муниципальный сектор экономики, по решению местных органов власти могут быть образованы предприятия, использующие надомную форму организации труда, что особенно важно для создания дополнительных рабочих мест инвалидам.

7.4 Регулирование и усовершенствование социально-трудовых отношений³

Для регуляции социально-трудовых отношений государство создает систему законодательной и нормотворческой деятельности. Она охватывает такие направления, как занятость, социальная политика, условия и охрана труда, миграционная и демографическая политика и т. д.

Конституция Украины в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права гарантирует гражданам право на свободное использование своих способностей и

³ При написании раздела использованы материалы: Акулов М.Г. Навчальний посібник Економіка праці і соціально трудові відносини. – К: 2012

имущества для предпринимательской и другой, не запрещенной законом, экономической деятельности. Труд свободен. Принудительный труд запрещен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать вид деятельности и профессию (ст. 2 Конституции Украины). Эти положения имеют высшее юридическое действие, прямое действие и применяются на всей территории Украины.

Трудовые правоотношения могут регулироваться актами компетентных органов государства. К ним относятся: международные договоры при участии Украины, законы, указы Президента Украины, постановления Правительства Украины, Конституция (уставы) Украины, приказы и инструкции министерств, комитетов, ведомств, приказы директоров предприятий, фирм и т. д., решение органов местного самоуправления.

Система рыночных отношений в Украине лишь создается, следовательно, и новое законодательство о труде находится в стадии развития. Рядом с Конституцией Украины, которая определяет основные принципы правовой регуляции, в стране действует Кодекс законов о труде Украины с 1971 г. (с изменениями и дополнениями).

Кодекс законов о труде Украины (КЗоТ Украины) является обобщенным законом и действует на всей территории Украины. КЗоТ Украины регулирует трудовые отношения всех работников, способствуя росту производительности труда, улучшению качества работы, повышению эффективности общественного производства и повышению на этой основе материального и культурного уровня жизни трудящихся, укреплению трудовой дисциплины и постепенному превращению труда на благо общества в первую жизненную потребность каждого работоспособного человека (ст. 1). Наряду с правами на работника накладываются обязанности. Среди них: добросовестное выполнение трудовых обязанностей : соблюдение трудовой дисциплины; заботливое отношение к имуществу предприятия, учреждения, организации; выполнение установленных норм труда (ст. 139 КЗоТ Украины). Ни в одном нормативном акте, ни в одном трудовом договоре не может быть сниженный уровень тех прав и гарантий, которые предоставляются работнику согласно КЗоТ (ст. 2, ст. 2и, ст. 5и).

Кроме того, важную роль в регуляции трудовых отношений играют такие законы: Закон Украины от 1 марта в 1991 г. "О занятости населения" (с изменениями и дополнениями); Закон Украины по состоянию на 25 мая в 1999 г. "О коллективных договорах и сог-

лашениях"; Закон Украины по состоянию на 25 мая в 1999 г. "Об охране труда".

Названные нормативно-правовые акты распространяются на все трудовые правоотношения в пределах территории Украины.

На уровне Конституции Украины и законов осуществляются закрепление, реализация и защита трудовых прав.

Правовые акты, принятые субъектами Украины, действуют в пределах их территориальных границ.

Правовые акты, принятые министерствами, комитетами, ведомствами, действуют, как правило, в пределах соответствующей отрасли. Однако отдельные акты, принятые Министерством труда и социальной политики Украины, Министерством здравоохранения Украины в сфере трудовых правоотношений, распространяются и на работников других отраслей.

Правовые акты, принятые органами местного самоуправления, руководителями предприятий, учреждений, фирм и организаций, распространяются на территорию самоуправления и соответственно на членов трудового коллектива. Как локальные правовые акты выступают:

коллективный договор - правовой акт, который регулирует труд, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на предприятии, в учреждении, организации (ст. 10 КЗоТ Украины);

трудовой договор (контракт) - соглашение между работником и работодателем. По которому работник обязывается производить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязывается выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предвиденные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон (ст. 21 КЗоТ Украины);

нормативные акты - правила внутреннего трудового распорядка, положения о премировании, о вознаграждении по итогам работы за год, соглашения о графике отпусков и т. д.

Такие локальные нормативные акты обязательны для работодателя, всех структурных подразделений, всех должностных лиц и работников, они должны соответствовать требованиям ст. 2, ст. 2и, ст. 5и

Все нормативные акты в сфере труда не должны противоречить Конституции Украины и законам и ухудшать правовое положение работников.

Согласно ст. 8и КЗоТ Украины общепризнанные нормы и принципы международного права имеют приоритет перед соответствующими нормами национального законодательства. Чтобы выделить случай несоответствия нормам международного права, необходимо провести анализ украинской нормативно-правовой базы в сфере законодательства о труде.

Традиционно в стране действовали достаточно прогрессивные правовые нормы, которые определяют принципы трудового права. В настоящее время мы, безусловно, можем гордиться уровнем тех гарантий, который предоставляет трудящимся действующее законодательство. Данный тезис подтверждают, в частности, тексты конвенций Международной организации труда (44 из которых уже ратифицированы Украиной), а также ряд других международных соглашений: Общей декларации прав человека (принятая ООН 10 декабря в 1948 г.), нормативно-правовых актов, принятых Советом Европы и Европейским Союзом, Соглашения о сотрудничестве в сфере трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-эмигрантов (подписано странами - участниками СНГ 15 апреля в 1994 г.) и др.

Практически во всех направлениях, которые составляют основу трудовых взаимоотношений, национальное украинское законодательство гарантирует не менее широкие права гражданам - субъектам трудовых отношений, чем те которые зафиксированы в актах международного права.

Много основных международных правовых актов лишь декларируют право трудящихся на ежегодный оплачиваемый отпуск. Например, Международный акт о экономических, социальных и культурных правах (подписанный в Нью-Йорке 19 декабря в 1966 г.) признает право каждого на справедливые и благоприятные условия труда, включая, в частности, оплачиваемый периодический отпуск. Конвенция МОТ № 52 "О ежегодных оплачиваемых отпусках" (принятая в Женеве 24 июня в 1936 г.) определяет, что каждое лицо, к которому применяется действующая Конвенция, имеет право после непрерывной работы длительностью в один год на ежегодный оплачиваемый отпуск, который равняется, по крайней мере, шести рабочим дням, а Европейская Социальная Хартия (принятая в Турине 18 октября в 1961 г.) требует предоставления как минимум двухнедельного ежегодного оплачиваемого отпуска. При этом в. 6 Закона Украины "Об отпусках" устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск для всех наемных рабочих независимо от степени занятости и от того, является ли работа основной или осуществляется по совме-

стительству, длительностью не менее 24-х рабочих дней, что значительно превышает срок, признанный международными нормативными актами минимальным.

Относительно такого важного аспекта трудовых отношений, как предоставление женщинам оплачиваемого отпуска в связи с беременностью и родами, украинское законодательство также гарантирует трудящимся большие сроки, чем минимальные, установленные Конвенцией МОТ № 103 "Об охране материнства" (принятая в Женеве 4 июня в 1952 г.). Так, если международные нормы определяют длительность данного вида отпуска в размере не менее 12-ти недель, включая период обязательного послеродового отпуска, который должен быть длительностью не менее шести недель, ст. 17 Закона Украины "Об отпусках" устанавливает в совокупности 18-недельный отпуск при отсутствии осложнений при родах.

Еще одним примером воплощения в национальном законодательстве Украины принципов международного права можно навести нормы Конвенции МОТ № 173 "О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя" (принятая в Женеве 3 июня в 1992 г.), что определяют права работников на получение надлежащих им средств. Отмеченная Конвенция предлагает два вида защиты интересов трудящихся в случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке: путем предоставления им статуса привилегированных или кредиторов с помощью компенсационных выплат через некоторое (государственное) гарантийное учреждение.

Порядок, принятый в Украине, сочетает в себе оба этих подхода. С одной стороны, в соответствии с нормами Гражданского кодекса Украины выплаты задолженности по заработной плате осуществляются во вторую очередь (при достаточности остатков средств ликвидированного предприятия, при недостаточности - по исполнительным документам вслед за выплатами компенсаций причиненного работникам вреда). С другой стороны - если при ликвидации предприятия работнику не были выплаченные средства для возмещения вреда, нанесенного его здоровью в процессе трудовой деятельности, они будут выплачиваться через местное отделение Фонда государственного социального страхования Украины, которое выступает как гарантийное учреждение.

Вместе с тем необходимо отметить, что ряд положений украинского национального законодательства, которое регулирует трудовые отношения, в той или другой степени не удовлетворяет нормам международного трудового права, действие которых распространяется

на Украину. Например, по выплатам заработной платы в натуральной форме.

Статья 4 Конвенции МОТ № 95 "Об охране заработной платы" (принятая в Женеве 1 июля в 1949 г.), ратифицированная Украиной, гласит:

Законодательство страны, коллективные договоры и арбитражные решения могут позволить частичную выплату заработной платы натурой в тех отраслях промышленности или профессиях, где такая выплата является обычной или желательной. В тех случаях, когда допускается частичная выплата заработной платы в виде помощи натурой, принимаются соответствующие меры для обеспечения того, чтобы:

а) подобного вида помощи были пригодными для личного потребления работающим или его семейством и приносили ему соответствующую пользу;

б) такая помощь представляла бы справедливую и разумную стоимость.

Практика выплаты заработной платы в натуральной форме, то есть фактически той продукцией, что производится на данном предприятии, как и раньше, достаточно широко распространенная в Украине. Известно большое количество просто курьезных случаев, когда работники вместо надлежащих им денег были вынуждены удовлетворяться получением их условного эквивалента в виде посуды, игрушек или предметов нижней одежды, и в дальнейшем заниматься продажей, чтобы выручить хотя бы часть их стоимости. Временами оправдано и даже необходимое предоставление части заработной платы в натуральной форме, например, в сельском хозяйстве, когда получаемые продукты действительно необходимы семейству работника, тоже касается продовольственных пайков или других форм снабжения для военнослужащих отдаленного гарнизона. Когда же сами трудящиеся против такого порядка оплаты, оправдываться сложным положением предприятия недостаточно, это не снимает вопроса о соответствии ситуации отмеченной в статье Конвенции МОТ № 95.

Государство, которое ратифицировало Конвенцию, при всех сложностях экономического характера обязано принимать меры по исправлению ситуации, которая нарушает требования международного права. Должны быть созданы соответствующие законы, которые не только запрещают натуральные выплаты без согласия трудящихся, но и определяют ответственность администрации предприятия в случае нарушения таких выплат. Украина доньше не ра-

тифицировала Конвенцию МОТ № 131 "Об установлении минимальной заработной платы", что позволяет устанавливать размер так называемой минимальной оплаты труда значительно ниже фактического прожиточного минимума, а также ставки I разряда для оплаты работников бюджетной сферы.

Следующий пример говорит о дискриминационных условиях для иностранных работников на территории Украины. В соответствии со ст. 8 Закона Украины "О занятости населения" и "Временного положения об условиях и порядке оформления иностранными гражданами разрешения на трудоустройство в Украине" иностранцы ее лица без гражданства получают право на трудовую деятельность только при наличии в них разрешения на трудоустройство. Разрешение на трудоустройство иностранного гражданина в Украине оформляется и выдается Государственным центром занятости.

В случае прекращения работодателем своей хозяйственной деятельности или осуществления мероприятий по сокращению численности или штата работников выданное разрешение теряет силу независимо от окончания срока, на который он выдан. Очевидно, это тянет прекращение права иностранного гражданина на пребывание в Украине согласно с тем же Положением, где отмечено, что срок профессиональной деятельности привлекаемых иностранных граждан не должен превышать срока действия разрешения.

В соответствии с Положением разрешение не подлежит передаче другим работодателям, и привлекаемые на основе разрешения иностранные работники не могут быть переведены на работу к другому работодателю. Даже при изменении руководящего состава предприятия или осуществления какой-либо реорганизации работодатель будет вынужден опять получать разрешение для приглашения иностранных рабочих с обязательным внесением дополнительных платежей.

Конечно, с одной стороны, государство должно защищать интересы своих граждан на рынке труда. Но, из другой - приведенные примеры свидетельствуют о том, что упомянутый Указ Президента Украины "О привлечении и использовании в Украине иностранной рабочей силы", как и связанных с его реализацией нормативных актах, ставят работников - не граждан Украины в дискриминационное положение. Ведь обеспечение их работой, связанное с обязательными периодическими платежами, для работодателя становится менее выгодным, чем приглашение на работу граждан Украины.

Является очевидным, что такая дискриминация противоречит ст. 1 Конвенции МОТ №111 "О дискриминации в сфере труда и занято-

сти" (принятая в Женеве 2 июня в 1968 г.), которая исключает любое расхождение, недопущение или преимущества, которые приводят к уничтожению или нарушению равенства возможностей в сфере труда и занятости. Статья 2 данной Конвенции провозглашает, что каждый член организации, для которого действительная Конвенция является действующей, обязывается определять и проводить национальную политику, направленную на поощрение (совместимыми с национальными условиями и практикой методами) равенства возможностей и обращения относительно труда и занятий с целью искоренение всякой дискриминации.

Существующее в Украине положение также противоречит духу Европейской Социальной Хартии (принятая в Турине 18 октября 1961 г. с изменениями от 21 октября в 1991 г.). п. 2 в. 18, которое устанавливает, что с целью обеспечения эффективного осуществления права заниматься деятельностью, которая приносит доход, на территории любой договорной стороны каждая из них обязывается упростить существующие формальности и сократить или упразднить гербовые и другие сборы с иностранных рабочих или их работодателей.

Еще одно доказательство, которое касается несоответствия международным нормам, невозможность создания профсоюзов для трудящихся, которые не являются гражданами Украины. Во всем мире признанным эффективным способом отстаивания интересов трудящихся, связанных с осуществлением их трудовой деятельности, является объединение в общественные организации - профессиональные союзы.

Если обратиться к тексту закона, то под "профсоюзом" понимается добровольное общественное объединение связанных общими производственными профессиональными интересами по видам их деятельности граждан, которые создаются с целью представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Далее говорится, что иностранные граждане и лица без гражданства, которые проживают на территории Украины, могут находиться в украинских профсоюзах, за исключением случаев, установленных законами или международными договорами Украины. Из сказанного вытекает, что иностранные граждане или лица без гражданства лишены права создания общественных объединений по профессиональным признакам. В юридической литературе не раз обсуждалась проблема неправильного использования сроков. К сожалению, в нашем законодательстве встречаются случаи ошибочного употребления слова "гражданин". когда по содержанию речь идет о лице, ко-

торое не имеет гражданства Украины. Однако такие неточности сохраняются.

Ряд международных правовых актов декларируют право трудящихся (в том числе трудящихся-эмигрантов) на объединение в профессиональные союзы. В этой связи стоит выделить ст. 28 "Осуществление прав на объединение" Европейской Конвенции о правовом статусе трудящихся-эмигрантов от 24 ноября в 1977 г. в которой определено, что каждая договорная сторона позволяет трудящимся-эмигрантам осуществлять право на объединение для охраны своих экономических и социальных интересов на условиях, предусмотренных национальным законодательством относительно собственных граждан.

Подобные права предвидены в Конвенции МОТ № 87 "О свободе ассоциации и защите права на организацию" (принятая в Сан-Франциско 17 июня - 10 июля в 1948 г.). В её ст. 2 записано, что трудящиеся и предприниматели, без будь-каких различий, имеют право создавать на свой выбор организации без предыдущего на то разрешения, а также вступать в такие организации на единственном условии подчинения их уставам.

Следовательно, в Украине не должны быть ограничены права трудящихся, которые не имеют украинского гражданства, на объединение в профсоюзы для общей защиты своих интересов. При другом подходе будут нарушены приведенные положения международных соглашений.

Контрольные вопросы

1. Что понимают под занятостью населения и занятыми?
2. Какие виды и формы занятости населения вам известны? Дайте их характеристику.
3. В чем состоит сущность гибкой занятости населения, какие она имеет разновидности?
4. Чем характеризуется уровень занятости населения и ее структура в современной экономике Украины?
5. Что понимают под неполной и скрытой занятостью населения, каковы их причины?
6. Что такое безработица, каковы ее виды и причины возникновения?
7. Что такое фрикционная безработица?
8. В чем состоят экономические издержки безработицы?
9. В чем заключаются причины скрытой безработицы?
10. Каковы социальные последствия, вызываемые безработицей?

ГЛАВА 8 - КАДРЫ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

8.1 Структура кадров на промышленном предприятии

Как указывалось в предыдущей главе, рабочая сила есть ресурс, который существенно отличается от других ресурсов как материального, так и не материального производства: наемный работник может отказаться от условий, на которых его собираются использовать; может уволиться по собственному желанию, бастовать, может переобучаться другим профессиям и т.д.

К тому же уровень оплаты труда является объектом длительных переговоров, а представления о социально-приемлемом уровне быстро меняются. Работник может решить, что те или иные типы профессий являются социально не престижными. Кадры представляют одно из главных звеньев резервов повышения эффективности производства.

Расширение и повышение эффективности производства может достигаться за счет:

- увеличения численности занятых в производстве кадров;
- повышения эффективности занятых в производстве кадров;

Поэтому расширение воспроизводства кадров есть неперемennое условие развития производства. Расширение воспроизводства кадров — сложный процесс, который характеризуется:

- систематическим ростом численности работающих;
- подготовкой уже работающих кадров;
- разработкой рациональной структуры занятых в производстве работников;
- разработкой системы материального и морального стимулирования роста квалификации.

Все работающие (персонал) в фирмах (предприятиях, объединениях) классифицируются в зависимости от имущественных отношений, степени участия в производственной деятельности, функционального и профессионально-квалификационного разделения труда, отношения к месту основной работы (рис. 8.1).

По отношению к собственности на имущество предприятия персонал делится на две категории:

- **собственники**, т.е. владеющие частью имущества и средств предприятия и получающие вознаграждение в виде доли прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия;

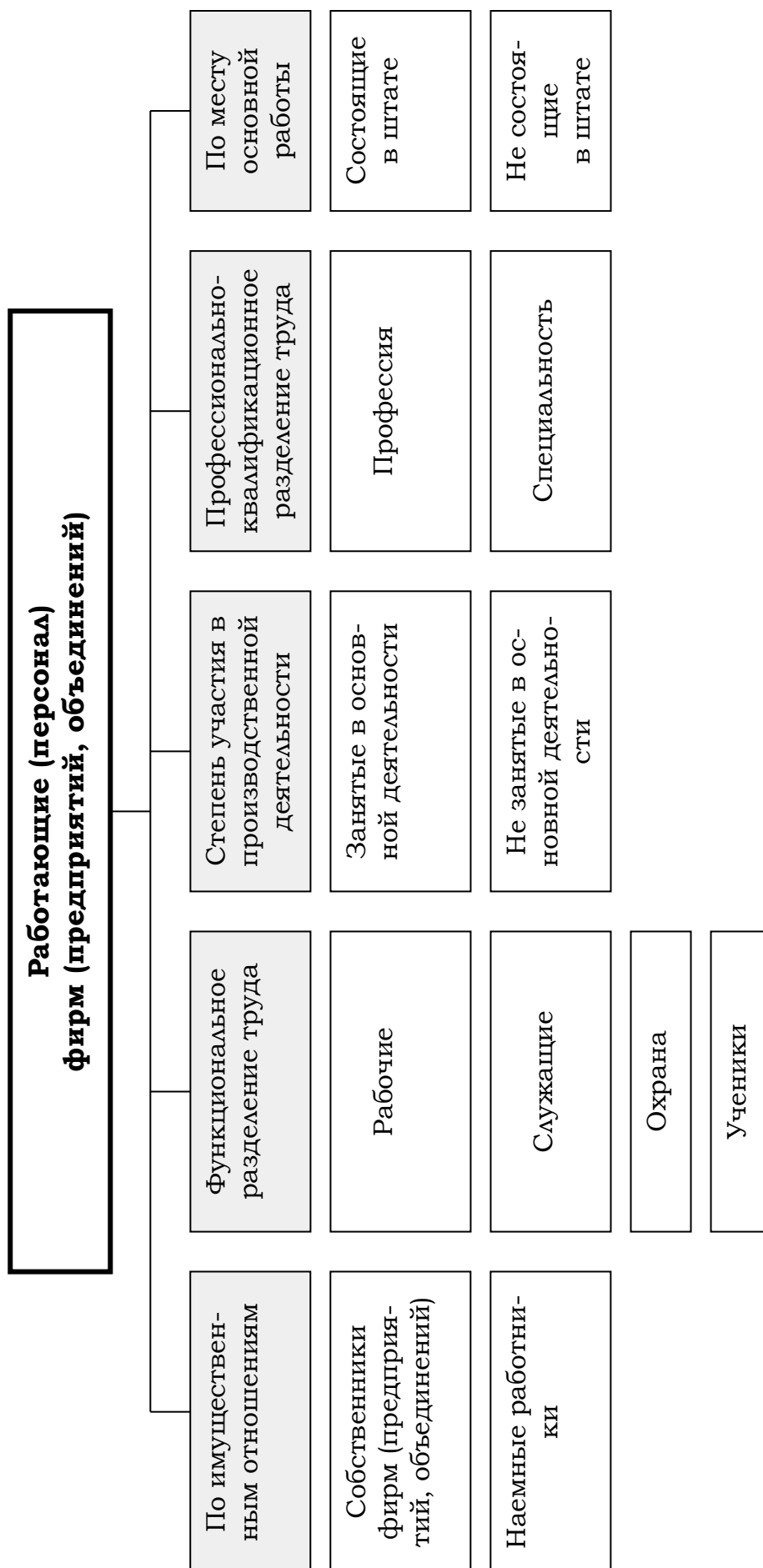


Рис. 8.1. Классификация работающих (персонала) фирм (предприятий и объединений)

▪ **наемные работники**, выполняющие работу за вознаграждение, размер и условия получения которого определяют соответствующие договоры найма.

Исходя из функционального разделения труда в сфере производства и его обслуживания, в состав промышленно-производственного персонала входят следующие категории работников: **рабочие, служащие, ученики, охрана**.

Рабочие. В данную категорию входят те работники предприятия, которые непосредственно заняты созданием материальных ценностей или работами по оказанию производственных услуг и перемещению грузов. Рабочие подразделяются на *основных и занятых обслуживанием производства (вспомогательных)*.

К *основным* относят рабочих, труд которых непосредственно создает товарную (валовую) продукцию предприятия и которые заняты осуществлением технологических процессов, т.е. изменением форм, размеров, положения, состояния, структуры, физических, химических и других свойств предметов труда, например: токари, штамповщики, слесари сборки, слесари-регулировщики и др.

К *рабочим, занятым обслуживанием производства (вспомогательным)*, относятся рабочие, занятые обслуживанием оборудования и рабочих мест в производственных цехах, а также рабочие вспомогательных цехов и хозяйств. Их функция — способствовать бесперебойному протеканию производственного процесса. Данные рабочие могут быть разделены на следующие функциональные группы: транспортную и погрузочно-разгрузочную, ремонтную, инструментальную, контрольную, организационно-технологическую, энергетическую, складскую, подготовки производства, хозяйственную, охраны труда.

Важным является изучение соотношения удельных весов основных рабочих и рабочих их обслуживающих. Здесь важен критерий затрат на производство при различных вариантах.

Служащие представляют весьма обширную и разнородную по составу социальную категорию. В соответствии с Единой номенклатурой должностей служащих все они делятся на три категории: *руководители, специалисты и технические исполнители*.

Такое деление обусловлено тем, что функции служащих на предприятиях и в учреждениях сводятся к осуществлению руководства, выработке необходимых решений и подготовке информации.

Каждой из категорий служащих присущи свои особенности как с точки зрения содержания труда и характера умственных нагрузок,

так и с точки зрения влияния на результаты деятельности всего коллектива предприятия.

Руководители предприятий и их структурных подразделений осуществляют подбор и расстановку кадров, координацию работы исполнителей и звеньев производства и управления, обеспечивают согласованный, слаженный и эффективный труд соответствующих коллективов.

Специалисты (инженеры, техники, экономисты и др.) разрабатывают и внедряют в производство новые или усовершенствованные виды продукции, технологические процессы, технические и экономические нормативы, а также формы и методы организации производства, труда и управления, обеспечивают производство необходимой документацией, материалами, оснасткой, ремонтным и другим обслуживанием.

Технические исполнители (учетчики, секретари, машинистки и др.) осуществляют переработку и передачу первичной информации, подготовку и оформление различных документов.

Ученики, проходящие производственное (индивидуальное или бригадное) обучение непосредственно на предприятии, а также обучающиеся непосредственно в учебных заведениях по подготовке рабочих при предприятиях, независимо от форм оплаты их труда.

Соотношения отдельных категорий работающих в общем составе характеризует их структуру. В машиностроении структура кадров характеризуется примерно следующими соотношениями:

	в %
Руководители и специалисты	20,0
Рабочие	73,0
Технические исполнители	2,0
Работники охраны	2,0
Ученики	3,0

Группировка персонала по категориям облегчает определение потребности в работниках соответствующей профессии и квалификации, установление форм и систем оплаты труда, организацию подготовки и переподготовки кадров, способствует лучшему использованию персонала.

Для формирования себестоимости продукции и расчета налога на прибыль большое значение имеет дифференциация персонала по сфере деятельности.

К занятым основной деятельностью — промышленно-производственному персоналу (**ППП**) — относят работников основных и вспомогательных цехов, научно-исследовательских, конструкторских подразделений, вычислительных центров, охраны, заводоуправления, технических библиотек и т.д. Средства, направляемые на потребление этих работников, включают в себестоимость продукции (за исключением доходов по акциям и вкладам в имущество предприятий и других выплат, предусмотренных Положением о составе затрат по производству и реализации продукции и о порядке формирования финансовых результатов).

Занятые в не основной деятельности (непромышленный персонал) — это работники транспортных и коммунальных предприятий, торговли и общественного питания, подсобных сельскохозяйственных предприятий, редакций газет и радиовещания, медсанчастей, здравпунктов, оздоровительных учреждений, учебных заведений и курсов, учреждений дошкольного воспитания и культуры, состоящих на балансе предприятия. Удельный вес непромышленного персонала $\approx 6-8\%$. Затраты на содержание этих работников производят из прибыли предприятия.

Группировку работников по месту основной работы используют для анализа налогообложения персонала, состоящего в штате предприятия, а также работающего по договорам и трудовым соглашениям.

Согласно профессионально-квалификационного разделения труда, в основе которого лежит технологическое разделение труда, у персонала предприятия выделяются *профессия, специальность и квалификация*.

Профессия — широкая область трудовой деятельности, требующая определенных знаний и навыков, необходимых для выполнения определенной работы в одной из отраслей производства. Она определяется характером создаваемого продукта, специфическими условиями производства в данной отрасли. Отсюда различаются профессии машиностроителя, текстильщика, горняка, химика и т.д.

Специальность — это узкая область трудовой деятельности, требующая конкретных знаний и навыков. Например, в профессии токаря можно выделить специальности токаря-расточника, токаря-карусельщика, токаря-револьверщика; в профессии слесаря — специальности слесаря-ремонтника, слесаря-сборщика, слесаря-трубопроводчика, слесаря-жестянщика и т.д.

В свою очередь кадры предприятия характеризуются *культурно-техническим уровнем и соответствующей квалификацией*.

Культурно-технический уровень работников определяется степенью общего образования и культурного развития человека, уровнем его производственной квалификации.

Квалификация зависит от уровня специальных знаний и практических навыков работника и характеризует степень сложности выполняемого им конкретного вида работы.

Для отдельных профессий и специальностей важное значение имеет *профессиональная* пригодность: соответствие способностей, физических и психических свойств человека той или иной профессии.

Уровень квалификации определяется Единым тарифно-квалификационным справочником (ЕТКС). В справочнике приведены квалификационные данные в 3-х разделах:

а) **«характеристика работы»**, т.е. перечень необходимых трудовых навыков, которыми должен владеть рабочий данного разряда;

б) требуемый уровень профессиональных знаний, которые должен иметь рабочий, т.е. **«должен знать»**;

в) **«примеры работ»**, наиболее характерных для данного разряда.

Квалификационные требования, предъявляемые к служащим, определяются квалификационным справочником должностей служащих. Характеристики по каждой должности здесь также состоят из трех разделов:

а) **«должностные обязанности»**, где перечислены основные функции, которые могут быть возложены полностью или частично на работника, занимающего данную должность;

б) **«должен знать»**, где содержатся требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также законодательных актов, положений, инструкций и других руководящих и нормативных документов;

в) **«квалификационные требования»**, где определяется уровень специальной подготовки работника, необходимой для выполнения возложенных на него обязанностей, и требования к практическому стажу работы.

8.2 Профессиональная ориентация и профессиональный отбор кадров

Одной из важнейших проблем организации производства, повышения его эффективности на основе рационального использования всех ресурсов является подбор и расстановка кадров в соответствии с принципами профессиональной ориентации и отбора.

Профессиональная ориентация — это система мероприятий, проводимых с целью оказания помощи человеку в правильном научно обоснованном выборе профессии. Целью профессиональной ориентации и профессионального отбора кадров является укомплектование предприятия необходимым количеством работников соответствующей профессии и специальности, а также целесообразное использование всех творческих возможностей рабочих и служащих.

Профессиональная ориентация и профессиональный отбор включают проведение следующих видов работ:

- разработка профессиограмм;
- профессиональная информация и пропаганда;
- профессиональная консультация и профотбор;
- профессиональная адаптация.

Разработка профессиограмм представляет проведение подробного описания наиболее распространенных и ведущих профессий с указанием наиболее сложных функций работников данной профессии.

Профессиография дает: производственную характеристику профессии и её специальностей; указание на экономическое значение профессии; социологическую и социально-психологическую характеристики (в том числе особенности межличностных отношений, особенности коллектива, социальный престиж); перечень объема знаний и умений, необходимых для профессионального труда, с выделением тех, которые определяют профессиональное мастерство; здесь же приводятся сроки подготовки и перспективы продвижения работника; гигиеническая характеристика условий труда с особым выделением так называемых «профвредностей»; перечень физиологических требований, предъявляемых к человеку, и медицинских противопоказаний к работе по данной профессии. Составной частью профессиограмм является психограмма, целью которой является ориентация на изучение относительно более устойчивых, стабильных свойств, дифференцирующих, людей по эффективности труда. Например, наиболее значимыми компонентами в структуре способностей к водительским профессиям считаются сенсомоторные свойства, динамический глазомер, а также широкое распределение и быстрая переключаемость внимания.

Психограмма, составленная в целях профотбора содержит требования двоякого рода. Во-первых, требования, которые должны предъявляться к любому среднему работнику; во-вторых, желательные требования, которые позволяют достигать высокого профессионального мастерства.

Профессиональная информация и пропаганда направлены на ознакомление молодежи с содержанием различных профессий, путями и сроками их освоения, перспективами продвижения, связанными с той или иной профессией.

Профессиональная информация и пропаганда осуществляется предприятиями и органами просвещения, профессионально-технического образования и органами по использованию трудовых ресурсов. При этом надо исходить из потребностей страны, региона, области.

Информация о профессиях должна быть всесторонней и не подменяться информацией о предприятии, в частности о развитии спортивной и культурно-массовой работы на предприятии.

Формы работы по профессиональной информации и пропаганде разнообразны. К ним относятся: выступления перед молодежью передовиков производства и специалистов предприятий; организация дней открытых дверей, экскурсий, создание учебных цехов, создание фильмов о наиболее распространенных и дефицитных профессиях и т.д.

Профессиональная консультация и профотбор предусматривает сопоставление личных качеств работника с показателями профессиограмм.

Профконсультации имеют значение как при приеме на работу, так и при увольнении, перемещении работника, направлении на учебу, на переквалификацию и т.д.

Для ряда профессий и специальностей проводится профотбор. Такие специальности предъявляют повышенные требования к здоровью и психологическим свойствам человека. На этой основе проводится медицинское обследование при приеме на работу и учебу. Как показывает исследование из-за отсутствия необходимых психофизиологических качеств, не овладевают профессиями монтажников-высотников — 20-40 % всех обследуемых; сборщиков изделий из мелких частей — 7-8 % и аппаратчиков химического производства — 15-20 %.

Однако, для массовых профессий, позволяющих более легко развить профессиональные способности, профессиональный отбор не является необходимым.

При определении профессий, для которых следует проводить профотбор, следует учитывать такие показатели: срок освоения профессии, производительность труда, утомленность к концу рабочего дня, текучесть кадров работников данной профессии.

В практике профотбора используют тесты, анкетные методы и специальную аппаратуру. Для профотбора служащих используют метод группового отбора. Группе претендентов на ту или иную должность рекомендуется решение организационно-управленческой задачи и учитывается качество и время, предложенных претендентами решений.

Профессиональная адаптация предусматривает процесс приспособления работника к конкретным условиям и содержанию труда, требованиям и стилю работы коллектива и администрации. Новые молодые работники обычно более восприимчивы к окружающей трудовой обстановке и условиям труда, к недостаткам в организации труда и производства, к отношению к ним коллектива. Все это необходимо учитывать в работе с молодыми кадрами.

8.3 Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в условиях перехода к рыночной экономике

Еще в годы Советской власти на Украине создана единая система подготовки рабочих кадров, включающая подготовку рабочих кадров в профессионально-технических училищах и на производстве. Система, за ее долгие годы существования, обеспечивала промышленные предприятия Украины квалифицированными кадрами, которые создавали и развивали научно-технический потенциал страны.

Система охватывала подготовку рабочих кадров и повышение их квалификации. Анализ показывает, что основная преобладающая форма подготовки рабочих была на предприятии. Здесь осуществляется подготовка рабочих по специальностям, которые не требуют длительного срока обучения, а также потребность в которых не обеспечивается профессионально-техническими училищами. Подготовка на производстве в объеме требований квалификационной характеристики начального уровня обязаны пройти все вновь принятые на предприятия рабочие, не имеющие производственной специальности или меняющие специальность.

Срок обучения на производстве устанавливается не более 6 месяцев. Основными формами обучения новых рабочих на производстве являются: *индивидуальное, бригадное, курсовое.*

При индивидуальной подготовке каждый обучающийся прикрепляется к высококвалифицированному рабочему, мастеру или инструктору производственного обучения, или включается в состав бригады, где его обучает бригадир или высококвалифицированный рабочий.

Индивидуальное обучение — наиболее массовая форма подготовки новых рабочих.

Преимущества индивидуальной формы обучения:

- позволяет одновременно обучать большое число новых рабочих;
- обеспечивает сравнительно быструю подготовку рабочих;
- не требует больших затрат на обучение, так как подготовка рабочих осуществляется на действующем оборудовании.

Бригадное обучение предусматривает объединение учеников в специальные бригады, где под руководством опытных инструкторов они выполняют работы в соответствии с учебными планами и программами. Оно может осуществляться в производственных бригадах, в которые включают небольшие звенья учащихся.

Преимущества бригадной формы обучения:

- ученики осваивают трудовые приемы с переходом от простых к более сложным;
- используются различные методы обучения;
- изучаются обобщенные передовые приемы работы и организации труда.

Курсовое обучение используется для обучения рабочих сложным специальностям и отличается значительным объемом теоретических занятий и необходимостью создания специальной учебной базы для производственного обучения. Теоретическое обучение осуществляется в группах постоянного состава, производственное — на производстве или на учебно-производственной базе. Курсовое обучение может быть с отрывом и без отрыва от основной работы.

Производственно-техническое обучение заканчивается выпускными квалификационными экзаменами. Экзамены предусматривают выполнение квалификационной работы и устный опрос обучаемого в пределах учебной программы и требований тарифно-квалификационного справочника. Экзамены принимает специальная комиссия во главе с главным инженером или его заместителем.

Результаты экзаменов заносятся в протокол, на основании которого руководитель предприятия или цеха при согласовании с профсоюзным комитетом устанавливают рабочему тарифный разряд или звание по специальности. Рабочему выдается свидетельство, а в трудовой книжке делается соответствующая запись.

В условиях структурной перестройки народного хозяйства многие предприятия резко снизили выпуск продукции, другие изменили производственный профиль, третьи — обанкротились. Все это привело к небывалому сокращению рабочих мест, увольнению квалифицированных кадров.

Особенность как украинского рынка труда, так и в России, и в других странах бывшего СССР, состоит в том, что наряду с увольнением работников, не имеющих достаточной профессиональной подготовки, высвобождаются также квалифицированные рабочие и специалисты. В 1992-1999 гг. было высвобождено значительное число работников умственного труда — специалистов информационно-вычислительных центров, научных и проектных организаций, планово-экономических и редакционно-издательских подразделений, а также квалифицированных и малоквалифицированных рабочих массовых профессий машиностроения, текстильной и швейной промышленности, транспорта, сферы обслуживания населения, работников управленческих структур.

Подготовка новых рабочих массовых профессий на предприятиях машиностроения осуществляется медленными темпами. Резко уменьшилось число обучающихся этим профессиям и в ПТУ.

В то же время не удовлетворяются потребности украинской экономики в специалистах по приватизации, налогообложению, аудиторскому контролю, управлению финансами, экологии, в высококвалифицированных строителях, мастерах по деревообработке и переработке сельхозпродукции, в социальных работниках и др.

Основная тяжесть по подготовке новых и переподготовке высвобождаемых работников легла в этот период на центры занятости. Изменились и подходы к системе подготовки и переподготовки кадров.

Профессиональное обучение высвобождаемых работников и незанятого населения осуществляется, как правило, по профессиям (специальностям), пользующимся повышенным спросом на рынке труда.

Право быть направленным на обучение через центры занятости в приоритетном порядке имеют безработные граждане по истечении срока выплаты пособий.

Профессиональное обучение включает в себя:

- подготовку (первоначальное обучение) рабочих — для лиц, не имеющих профессий, желающих приобрести профессии и трудиться по этим профессиям;
- переподготовку (переобучение) рабочих и специалистов в целях обучения новым профессиям, если им службой занятости не может быть предложена подходящая работа по имеющимся у них специальностям;

- обучение рабочих вторым профессиям, проводимое в случае, если трудоустройство на новом рабочем месте требует от них умения работать по нескольким профессиям;

- повышение квалификации рабочих и специалистов в целях совершенствования знаний, умений и навыков по имеющимся профессиям, повышения роста профессионализма и компетентности, освоения новых обязанностей, изучения рыночных экономических отношений, предпринимательства и других вопросов.

Профессиональное обучение высвобождаемых работников и незанятого населения осуществляется:

- в государственных учебных заведениях профессионально-технического, среднего специального и высшего образования, учебных заведениях системы повышения квалификации и переподготовки кадров, учебных подразделениях предприятий (в учебно-курсовых комбинатах, учебных пунктах, школах, на постоянно действующих курсах);

- в государственных учебных центрах, создаваемых службой занятости;

- в негосударственных учебных заведениях.

Деятельность негосударственных учебных заведений по осуществлению профессионального обучения допускается по лицензиям.

Территориальные службы занятости могут при необходимости создавать хозрасчетные учебные центры.

При районных, межрайонных, городских центрах (бюро) занятости можно создавать временные учебные пункты, школы, учебно-производственные мастерские и участки, рабочие места, сориентированные, прежде всего, на обучение социально слабо защищенных категорий граждан (молодежи, лиц с ограниченной трудоспособностью, многодетных родителей и др.).

Согласно Государственной программе содействия занятости учебные заведения, осуществляющие обучение и переподготовку граждан по договорам со службой занятости, освобождаются от уплаты налогов на прибыль, а также государственных и таможенных пошлин.

Профессиональное обучение работников можно проводить как в курсовой, так и в индивидуальной формах.

В индивидуальной форме обучение можно осуществлять на предприятиях, имеющих необходимую учебную базу.

Лица, имеющие опыт работы по специальности, для получения документа о присвоении по ней квалификации могут быть направ-

лены на экспертно-квалификационную комиссию учебных заведений для сдачи экзаменов экстерном.

Подготовка, переподготовка и повышение квалификации включают в себя теоретическое и производственное обучение. Порядок проведения обучения устанавливают учебные заведения, предприятия, на базе которых оно проводится, по согласованию со службой занятости.

Теоретическое обучение проводят в группах в учебном заведении, а производственное, по установлению учебного заведения,— как в учебном заведении, так и на предприятиях.

Обучаемые должны приобретать и совершенствовать профессиональные знания и навыки в процессе изготовления продукции или выполнения работ с соблюдением соответствующих требований к их качеству. В этих целях каждому обучаемому с начала производственного обучения выделяют рабочее место, оснащенное необходимым оборудованием, инструментом, материалами.

Лицам, успешно окончившим профессиональное обучение и сдавшим экзамены в учебном заведении, выдается документ государственного образца. Период обучения засчитывают в трудовой стаж.

Подготовка и повышение квалификации руководящих работников и специалистов включает следующие звенья: государственные межотраслевые центры подготовки руководителей, институты повышения квалификации руководящих работников и специалистов, специальные факультеты и курсы при вузах, курсы на предприятиях и в учреждениях.

Создается система непрерывного образования руководящих кадров. В его структуру входят две основные группы учебных заведений, первая обеспечивает подготовку специалистов базового образования, вторая — послебазового. Важной составной частью подготовки кадров путем непрерывного образования является самообразование.

Система послебазового образования должна быть гибкой, отзывчивой к переменам в экономике народного хозяйства в целом, в отрасли, регионе, на предприятии.

Контрольные вопросы

1. Понятия, сущность и характеристика кадрового потенциала.
2. Показатели оценки качественного состава персонала.
3. Основные направления совершенствования качественного состава персонала.
4. Характеристика механизма подбора, выдвижения и расстановки

- кадров управления.
5. Технология оценки имеющихся кадров.
 6. Особенности маркетинга персонала.
 7. Лизинг персонала.
 8. Понятие и типы карьеры.
 9. Основные этапы карьеры.
 10. Планирование карьеры.
 11. Системы управления развитием карьеры.
 12. Понятие резерва и порядок его формирования.
 13. Планирование и подготовка резерва руководителем.
 14. Порядок выдвижения руководителей из состава резерва.

ГЛАВА 9 - ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

9.1 Управление персоналом как определяющая функция менеджмента

На предприятии, как отмечает видный представитель классического менеджмента Анри Файоль, выделяют 5 сфер:

- 1) техническая;
- 2) коммерческая;
- 3) финансовая;
- 4) сфера учета;

5) управленческая, или менеджерская сфера, которая обеспечивает целостность функционирования всех сфер предприятия.

Менеджмент – это вид деятельности по руководству людьми для достижения оптимальных экономических результатов предприятия. Менеджмент включает в себя управление всеми ресурсами предприятия: сырьевыми, финансовыми, а также трудовыми, т.е. персоналом в целях наиболее эффективной производственной деятельности.

Соответственно, *менеджер* – это специалист по управлению, который определяет: что делать, как (т.е. используя какие средства производства, технологию) и кто будет выполнять намеченное, т.е. включает и управление персоналом.

Персонал – это совокупность наемных работников определенного предприятия. Анри Файоль рассматривает персонал предприятия как «социальный организм».

Процесс управления, в понимании А. Файоля, состоит в достижении определенных целей при гармоничном функционировании «материального и социального организма предприятий».

В своей работе «Общее и промышленное управление» (1916 г.) А. Файоль писал: «Управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать. Предвидеть, т.е. учитывать грядущее и вырабатывать программу действия; организовывать, т.е. строить двойной – материальный и социальный организм предприятия; распоряжаться, т.е. заставлять персонал надлежаще работать; координировать, т.е. связывать, объединять, гармонизировать все действия и усилия; контролировать, т.е. заботиться о том, чтобы все совершалось согласно установленным правилам и отдельным распоряжениям».

Персонал образует наиболее сложную для управления социальную

составляющую предприятия. Она чрезвычайно чувствительна к методам управленческого воздействия. Если такое воздействие осуществлять с помощью грубых и устаревших методов, то эффективность производства падает. В то же время точные решения, верно выбранные методы воздействия могут дать значительное превышение ожидаемых результатов по отношению к произведенным вложениям. Поэтому управление персоналом рассматривается в качестве ключевого в системе управления предприятием, как определяющая функция менеджмента.

Управление персоналом – составная часть системы управления, определяющая функции менеджмента, так как включает не только функциональное подразделение, занимающееся работой с персоналом, но и всех руководителей от директора до бригадира, а также руководителей функциональных подразделений, выполняющих функции технического, производственного, экономического руководства, руководства внешними хозяйственными связями и т.д. Одним словом, система управления персоналом является «стержнем» системы управления организации.

9.2 Управление персоналом как закономерный процесс развития

Персонал включает всех работников организации, исключая его собственника, если он не выполняет каких-либо производственных функций. Любое управление есть управление людьми, поэтому управление персоналом неразрывно связано со всей историей управления. Однако до начала XX века управление персоналом как специфическая функция не выделялось из управления в целом и осуществлялось на основе опыта, традиции и здравого смысла.

Значимость руководства персоналом в древности резко повышалась при управлении большими массами людей: армиями, строителями крупных сооружений (пирамид, каналов и т.д.).

Первые шаги на пути специализации функции управления персоналом были сделаны в средневековых гильдиях и цехах – объединениях ремесленников: каменщиков, кожевников, плотников и т.п. В них проявлялась забота об улучшении условий труда, оплаты и жизни работников, обучение учеников, а также осуществлялось регулирование профессиональной карьеры.

Развитие капитализма, промышленная революция вытеснили цеховую организацию. На смену мануфактурам и мастерским пришли фабрики с большим количеством работников, коллективным характером труда, его жестким и детальным разделением, в том числе по-

ляризацией управленческих и исполнительских функций. Это привело к повышению интенсивности и эксплуатации труда, усилению отчуждения простых работников от управляющих, к обострению социальных конфликтов на предприятии и в обществе в целом.

По мере распространения новой техники возрастала и конкуренция между фабриками, выпускавшими однородную продукцию. Снижение издержек производства при применении машин одинаковой производительности обеспечивалось за счет повышения интенсивности труда рабочих при удлинении рабочего дня и относительном снижении их зарплаты. Дисбаланс рынка труда в пользу значительного превышения предложения рабочей силы над спросом позволял это делать на основе все более жестких мер административного принуждения. Смертность рабочих, особенно малолетних, была огромной. Все это неминуемо вело к обострению производственных отношений, а нарушение гражданских прав на фоне безысходной нищеты побуждало рабочих не только к профессиональной, но и социальной консолидации. Последствия углубления такой социально-экономической ситуации возможно было прогнозировать. Это все описал Карл Маркс в «Капитале».

Применение феодальных методов управления персоналом на фабриках противоречило эффективному использованию новой техники. Неисправимым пороком этого типа организации труда было присущее ей противопоставление интересов наемных рабочих и администрации в участии в производственном процессе.

Поэтому представляется закономерным, что первые эксперименты по реформированию феодальных методов управления в пользу гуманизации дали высокие экономические результаты. Одним из первых такой эксперимент, который можно было бы классифицировать как управленческую инновацию, осуществил преуспевающий английский управляющий текстильной фабрикой Роберт Оуэн. Он создал производственные общины, в которых принуждение к труду отвергалось, а провозглашалась взаимная моральная ответственность всех членов общины за результат ее деятельности. При этом предполагалось уравнение как в распределении, так и в отношении владения средствами производства. Допускались некоторые своеобразные формы морального стимулирования, так, например, каждому работнику за хорошую работу выдавались дощечки белого цвета, а плохо работающему – черного цвета. Каждый чувствовал себя ответственным не перед эксплуататором-хозяином, которого и обмануть было не грех, а перед своими товарищами, во всем между собой равными и имеющими одни и те же интересы.

Очевидно, что такие сообщества могли существовать в то время только как замкнутые социальные системы. Взаимодействие с социальной средой неминуемо разрушало моральные основы их объединения, что и подтвердил дальнейший ход истории.

Однако общины Оуэна просуществовали в Англии достаточно продолжительное время, чтобы показать не только действенность новых принципов управления людьми, исключая субъективный произвол управленческого воздействия в пользу гуманизации производственных отношений, признания личностных ценностей каждого работника.

Историческое развитие общественных процессов убедительно свидетельствовало о стремлении трудящихся не к экономической уравнительности, а к гражданскому равенству и свободе, что было основой для реформирования системой управления на производстве, персоналом для создания новой культуры организации труда как главного фактора повышения производительности труда.

Общественная потребность в реформировании системы управления на производстве, основанной на идеях гражданского равенства и свободы, наиболее отчетливо проявилась и нашла свою практическую реализацию в США, чему способствовало ситуация на американском рынке труда, где спрос на рабочую силу опережал ее предложение. Это отличало рынок труда США от европейских стран, где предложение рабочей силы превышало потребности развивающейся промышленности. Этому были две причины:

- 1) демографическая ситуация, определяемая меньшей, чем в Европе, плотностью населения;
- 2) особенные социально-экономические причины.

Если в Европе обеспечение промышленности рабочей силой осуществлялось за счет обезземеливания крестьян, вытеснения их из сельскохозяйственного производства, то в США наблюдался противоположный процесс массового наделения землей всех граждан, желающих заняться крестьянским трудом.

В силу этого в американской промышленности наблюдался рост стоимости рабочей силы. Однако при этом управление трудом осуществлялось на основе традиции феодальной мануфактуры, ориентированной на использование большого количества дешевой рабочей силы с помощью негативных стимулов (экономические санкции, увольнения), что вызывало недовольства работников и актуализировало проблему совершенствования управления персоналом.

Одним из первых, кто обратился к этой проблеме, был видный представитель классического менеджмента Фредерик Уинслоу Тей-

лор (1856-1915 гг.). Результаты его исследования и составили фундамент научного менеджмента и теории управления персоналом.

Первоначально Тейлор пытался решить вопрос роста производительности труда путем совершенствования традиционной техники, за счет совершенствования режимов обработки металлов. Однако это успеха не принесло, так как лимитировалось низкой производительностью подсобных рабочих, занятых ручным трудом, что не позволяло существенно повысить экономическую эффективность производства в целом.

Осознание этого факта побудило Ф.У. Тейлора кардинальным образом изменить предмет своих исследований и сконцентрировать свое внимание на проблемах организации труда. Он делает вывод, что хорошая организация при плохом оборудовании дает лучшие результаты, чем наилучшее оборудование при слабой организации.

Он убедился в бесперспективности совершенствования мануфактурной организации труда, неисправимым пороком которой было:

- 1) присущее ей противопоставление интересов наемных рабочих и администрации по участию в производственном процессе;
- 2) жесткий надзор за рабочими;
- 3) негативная оценка всякой инициативы по совершенствованию процесса труда с целью повышения заработка при постоянном стремлении администрации повысить интенсивность труда рабочих;
- 4) расплывчатость регламентов трудовой деятельности в пользу субъективной их трактовки администрации фабрики.

Революционность идей Ф. Тейлора состояла в коренном изменении взаимодействия в производственном процессе производственного и управленческого персонала от прежней конфронтации к социальному партнерству.

Тейлор выдвинул строгую научную систему рациональной организации труда. В ее основу положены четыре научных принципа, которые он называл законами управления:

- 1) Создание администрацией научного фундамента, заменяющего собой старые грубые практические методы работы, научное исследование каждой операции.
- 2) Отбор рабочих на основе научных критериев, их тренировка и обучение.
- 3) Сотрудничество администрации с рабочими в деле практического внедрения НОТ.
- 4) Равномерное и справедливое распределение обязанностей между рабочими и администрацией.

Старая система управления отвергалась Тейлором прежде всего

за субъективизм, произвол и некомпетентность, там, где должны царить объективность и строгий расчет. Предприниматель по собственному усмотрению снижал рабочим расценки, подбирал оборудование и кадры. И никто не мог обуздать этот произвол.

В противоположность этому развитие научной организации труда предполагает выработку правил, законов, которые ставят заслон субъективизму и произволу.

В научно организованном управлении, полагал Тейлор, должны существовать объективные законы или истины, которым обязаны в равной мере подчиняться все: и администрация, и рабочие. Речь идет о нормах трудах, которые устанавливаются в научных экспериментах, но согласуются и принимаются обеими сторонами – работниками и работодателями и признаются ими как объективный закон, стоящий выше всякого произвола и субъективизма, а перед законом все равны и независимо от должности обязаны ему подчиняться.

Система научного управления Тейлора впервые поставила трудовые отношения на четкую правовую основу. Это и есть новый тип сотрудничества, при котором враждующие стороны становятся равными партнерами.

Теория и практика тейлоризма господствовала в странах Запада на протяжении нескольких десятилетий, вплоть до 80-х гг. XX века. Однако впоследствии тейлорийская модель труда и управления все чаще стала пробуксовывать.

Причиной определенного устарения тейлорийской системы организации производства и управления явилось повышение роли персонала в современном обществе, что было обусловлено следующими обстоятельствами:

1) Принципиальные изменения содержания труда, вызванные применением новой техники, технологии и методов производственной техники. Автоматизация производства освободила человека от большинства механических функций, повысила интеллектуальное содержание труда, значимость ответственности и самоконтроля работника.

2) Макроэкономические факторы: обострение конкуренции на мировом рынке, повышение значимости качества продукции.

3) Широкое использование коллективных форм организации труда, в которых, как показал опыт передовых предприятий, многофункциональность и высокая ответственность работника проявляется с максимальной полнотой. Примером широкого использования коллективных форм организации труда является японская система

управления, которую называют «коллективистской», в отличие от «индивидуалистической» американской модели. «Коллективистская» система управления предполагает приоритет общих, коллективных целей в системе управления, тесную увязку успеха работника с процветанием всей организации (система пожизненного найма), коллективную заинтересованность в выполнении работы, групповую, корпоративную систему ценностей и т.д.

4) Повышение образовательного и культурного уровня работника, рост его запроса к трудовой деятельности. В 90-е гг. шло формирование нового, более зрелого типа работника, который не довольствуется послушанием и обезличенным, механическим трудовым усердием, а стремится найти в трудовой деятельности смысл жизни, стать активным соучастником или даже «сохозяином» производства. Такого работника никак не устраивает тейлористская система организации труда, предписывающая ему роль механического исполнителя указания руководства.

5) Развитие демократии в обществе и на производстве. Влияние демократии в обществе на персонал и управление им осуществляется путем формирования чувства собственности, достоинства, уважения прав личности (трудовых и социальных прав), ожидания демократического стиля руководства, готовности к участию в делах организации через принятие законов, регулирующих отношения на производстве и защищающих права работников.

Непосредственное воздействие на положение персонала и управление им оказывает производственная демократия: производственная (рабочие) советы, профессиональные организации, тарифные соглашения и т.п. Некоторые предприятия вообще являются коллективной собственностью их работников, которые имеют права на принятие важных управленческих решений.

6) Рост цены труда. В развитых странах цена труда весьма велика.

Все это повышает значимость персонала в современном производстве и одновременно – науки о его эффективном использовании.

История управления человеческими ресурсами представляется нам путем к самостоятельному статусу этого аспекта управления. Ведь долгое время среди других форм управленческой деятельности, будь то сфера производства или сбытовая деятельность, управление человеческими ресурсами рассматривалось лишь как неизбежное зло, которое в некоторой степени может содействовать общим результатам организации. Функции управления кадрами были ограничены, главным образом, наймом и учетом использования рабочего

времени, возглавлялись самым руководителем и являлись частью его основной работы.

Развитие капитализма и промышленной революции сопровождались тем, что на смену мануфактурам пришли фабрики с большим количеством работников, поляризацией управленческих и исполнительских функций, обострением социальных конфликтов на предприятиях и в обществе в целом,

В этих условиях у руководителей предприятий появилась потребность в предупреждении, сглаживании и безболезненном разрешении производственных конфликтов, в налаживании партнерских отношений между администрацией и остальными сотрудниками. В новой ситуации традиционные руководители, ведавшие всеми делами организации, уже не справлялись с задачей управления персоналом. Для работы с кадрами и налаживания отношений между сотрудниками и руководством на предприятии требовались специальные работники и даже подразделения.

1912 г. считается приблизительной датой появления отдела кадров в современном смысле слова, хотя на отдельных предприятиях в форме отдела найма они были созданы значительно раньше. В 20-е гг. XX века в США получают распространение службы по благосостоянию, которые занимались налаживанием отношений между администрацией и рабочими, выясняли их настроение, представляли их требования руководству, награждали рабочих за добросовестный труд, устраивали совместные празднества, предотвращали создание союзов, оформляли кадровую документацию.

В 30-е гг. активизировалось профсоюзное движение, возросло вмешательство государства в деятельность корпорации, внимание предпринимателей привлекли рекомендации промышленных психологов и социологов. Работа отдела кадров была переориентирована на разбор жалоб, ведение переговоров о заключении трудовых договоров, общий контроль за деятельностью в области работы с кадрами на предприятии. Это привело к его переименованию в отдел производственных взаимоотношений.

Экономическое развитие индустриально развитых стран в послевоенный период было связано с повышением роли научно-технического прогресса. В 50-60-е гг. быстрыми темпами развивались новые отрасли, определяющие научно-технический прогресс: атомная, аэрокосмическая, радиотехническая, химическая, электротехническая. Трудовые ресурсы, реагируя на эти изменения, обретали новые качества: все больше появлялось грамотных работников с иным отношением к участию в труде, к условиям и организации

трудового процесса.

Однако руководители большинства крупных предприятий в эти годы исходили из незыблемости сложившейся системы технократического управления. Основные усилия менеджмента в области управления человеческими ресурсами в этот период были сосредоточены вокруг юридического обеспечения в системе трудовых отношений в корпорации, разработки многочисленных внутрифирменных стандартов и нормативов, регламентирующих организацию и оплату труда.

Постепенно бюрократическое управление человеческими ресурсами вступило в серьезное противоречие с интенсивным развитием научно-технического прогресса. Проявлением этого было усиление отчужденности персонала в производстве большинства развитых стран, падение удовлетворенности трудом, высокая текучесть кадров. В начале 70-х гг. XX века на заводах Форда, «Вольво» оно достигало около 30 %. В этот период отмечалось, что в США американские рабочие в своем большинстве испытывают чувство безысходности, неполноценности. Причины виделись в отчуждении рабочих высокой интенсификацией труда, в чрезмерном использовании среднеурочных работ и т.д.

Негативные тенденции в первую очередь ощутили корпорации, ориентированные на ускорение научно-технического прогресса. Их контрмерами стало внедрение экспериментальных систем организации труда, которые были направлены на сглаживание негативных последствий отчуждения работников, выраженные в пассивном поведении, либо в протесте против существующих условий трудовой деятельности. В этот период внедряется метод обогащения труда, который предполагал следующее:

- наделение рабочих дополнительными полномочиями по принятию решений, касающихся вопросов их текущей деятельности;
- устранение жестких форм контроля и повышение роли самоконтроля, рост ответственности за выполненную работу;
- ведение более разнообразных и сложных рабочих заданий, повышающих интерес к работе;
- обеспечение каждого работника «обратной связью» со своим руководством.

Было развернуто движение, направленное на повышение эффективности управления в целом и управление персоналом в том числе. Изменения коснулись, в первую очередь, форм коопераций труда, системы материального стимулирования, организации рабочего времени, подходов к «участию в управлении» корпорациями.

Поиски менеджмента привели к применению новых модификаций коллективных форм организации труда, таких как «группы бездефектного производства» (с коллективной ответственностью за снижение брака), возникли прообразы «кружков качества».

Стала совершенствоваться система материального стимулирования, усилилась зависимость размеров вознаграждения от конечных результатов работы сотрудника и деятельности компании в целом.

Менеджмент занялся перестройкой традиционной организации рабочего времени. Стали внедряться новые формы организации труда, предполагавшие значительную самостоятельность исполнителя в установлении временных границ в своей трудовой деятельности (начало и окончание работы, перерывы для отдыха и др.)

Большой интерес стал проявляться к проблеме участия работников в управлении. Это было связано как с развитием демократии, так и с желанием использовать организаторский, творческий и интеллектуальный потенциал рабочих и служащих. Вопросы труда и производства согласовывались администрацией и персоналом через систему коллективных договоров, стали создаваться советы предприятия.

В конце 70-х гг. XX века среди руководителей организаций стало все более распространяться понимание того, что переход к новому типу экономического развития неотделим от качественного совершенствования всей системы управления трудом, что управление человеческими ресурсами является фактором эффективности организации, важность которого постоянно возрастает.

Важнейшими особенностями современного процесса совершенствования внутрифирменного управления являются:

- расширение полномочий исполнителей на местах и изменение формы контроля;
- совместное принятие хозяйственных решений и создание атмосферы доверия на фирме;
- развитие механизмов планирования карьеры и «пожизненной занятости» для ключевых работников;
- широкое видение проблем и целостный подход к человеческим ресурсам в увязке со стратегическими установками фирмы.

9.3 Управление персоналом: понятие и цели

Предметом науки управления персоналом являются трудовые отношения, выяснение обеспеченности организации кадрами, создание условий для их эффективного использования, профессионального и социального развития в соответствии с целями организации и

общества.

В соответствии с этим должно быть обеспечено управление персоналом организации. В настоящее время в нашей стране необходимо совершенствование системы управления персоналом, так как существовавшая административно-командная система не решала множества проблем, возникающих между работодателем и наемным работником, что особенно отчетливо проявилось в последние десятилетия XX века.

Можно выделить три фактора, оказывающих воздействие на людей в организации:

1) Иерархическая структура организации, где основное средство воздействия – это административные методы, давление на человека сверху с помощью принуждения, контроля над распределением материальных благ.

2) Культура, то есть вырабатываемые обществом, организацией совместные ценности, социальные нормы, установки поведения, которые заставляют индивида вести себя так, а не иначе без принуждения.

3) Рынок, основанный на использовании экономических рычагов.

В административно-командной системе господствовали жесткие административные методы управления персоналом с помощью плана, приказов и т.д., которые характеризовались прямым директивным характером воздействия на людей.

С переходом к рыночным отношениям происходит отход от жесткого административного воздействия, практически не ограниченной исполнительной власти – к рыночным взаимоотношениям, экономическим методам.

Осуществляемые в Украине рыночные преобразования существенно изменили статус предприятия, установили принципиально новые отношения с государственными органами, с производственными и иными партнерами, работниками.

В связи с этим меняются отношения между руководителями организаций, между руководителями и подчиненными, между всеми работниками внутри организации. Меняется и отношение к персоналу организаций, так как социальная направленность экономических реформ поворачивает их лицом к человеку, персоналу организаций и, соответственно, требует иных (экономических и социально-психологических) методов управления персоналом.

До последнего времени само понятие «управление персоналом» в нашей управленческой практике отсутствовало, хотя в системе управления каждой организации существовал отдел кадров, кото-

рый занимался приемом и увольнением работников, не занимаясь их управлением, основную часть работ по управлению кадрами выполняли руководители подразделений.

До недавнего времени понятие «управление» трактовалась как «администрирование» или «руководство». Действительно, часть объема работ по управлению кадрами брали на себя руководители подразделений.

Негативная сторона этого явления для отечественной хозяйственной практики состоит в том, что руководители часто выполняют функции, к которым профессионально не готовы. Это, в свою очередь, ведет к превалированию административных методов руководства.

На предприятиях Украины до последнего времени функции управления персоналом разделены между отделами кадров, подготовки кадров, отделом труда и зарплаты, главным технологом, отделом техники безопасности и лабораторией социально-психологических исследований.

Основные функции отдела кадров, как правило, связаны с оформлением приема и увольнения сотрудников, ведением учета изменений в характеристиках персонала, выдачей различного рода справок и т.д.

Функции отдела труда и зарплаты обычно концентрируются на начислении и учете зарплаты, разработки инструкций в этой области. На многих предприятиях отдел труда занят также расчетами норм труда.

В отделе главного технолога выполняется проектирование технологических процессов, оснастки специального оборудования, а также производятся расчеты по установлению норм труда.

В последние годы на предприятиях Украины стали формироваться комплексные системы управления персоналом.

На предприятиях развитых стран функционирует единая служба управления человеческими ресурсами, подчиненная одному из вице-президентов компании.

Новые службы управления персоналом создаются, как правило, на базе традиционных служб: отдела кадров, отдела труда и заработной платы, отдела охраны труда и технике безопасности и других.

Задачи новых служб заключаются в реализации кадровой политики и координации деятельности по управлению трудовыми ресурсами в организации. В связи с этим они начинают расширять круг своих функций и от чисто кадровых вопросов переходят к разра-

ботке систем стимулирования трудовой деятельности, управлению профессиональным ростом, предотвращению конфликтов, изучению рынка трудовых ресурсов и т.п.

Для эффективного управления персоналом необходимо осуществление определенных функций. Функции управления персоналом представляют собой основные направления этого рода деятельности, ориентированные на реализацию целей предприятия.

Управление персоналом включает следующие функции:

- 1) Определение потребности в кадрах: в рабочих, инженерах, менеджерах и т.д., исходя из стратегии деятельности фирмы.
- 2) Анализ рынка труда и управление занятостью.
- 3) Набор, отбор и адаптация кадров.
- 4) Планирование и контроль деловой карьеры сотрудников организации и их профессионального и административного роста.
- 5) Управление трудовой мотивацией.
- 6) Регулирование взаимоотношений руководства с персоналом.
- 7) Управление конфликтами.

Управление персоналом преследует две цели: организационные и личные. Организационные цели связывают с обеспечением эффективности предприятия, получением максимальной прибыли. К личным целям относят удовлетворенность членством в трудовом коллективе, общением с товарищами, трудом и его оплатой.

9.4 Место и значение человеческого фактора в системе экономических ресурсов. Концепция «человеческого капитала»

Основой благосостояния людей является потенциал страны, который, в свою очередь, определяется экономическими ресурсами.

Экономические ресурсы включают в себя следующие элементы:

- 1) Природные ресурсы: полезные ископаемые, климат, лес, запасы воды и т.п.
- 2) Капитал, то есть средства производства: здание, станки, оборудование и т.д.
- 3) Трудовые ресурсы, которые характеризуются численностью работников и качественными характеристиками населения.
- 4) Предпринимательская деятельность, которая заключается в способности предпринимателя объединить все виды ресурсов, их рационально использовать для организации какого-либо производства.

Какой из перечисленных видов экономических ресурсов является источником богатства и процветания страны?

Россия богаче всех в мире по природным ресурсам и превосходит все развитые страны Европы по численности населения. Вместе с тем, по показателям качества жизни (потребление продуктов питания, обеспеченность жильем, услугами, состоянию здоровья и т.д.) Россия никогда не выделялась с лучшей стороны, а в последние десятилетия оказалась в числе стран с наиболее низким уровнем благосостояния.

Лидером экономического развития в XVIII веке были Нидерланды, в XIX веке – Англия. С конца XIX века, и особенно после Второй мировой войны, США были лидером по основным показателям экономического развития и благосостояния населения. Однако в последние десятилетия ситуация меняется вследствие того, что некоторые страны имеют более высокие темпы роста ВВП на душу населения, чем США, которые уже потеряли первое место по уровню жизни.

Что касается средств производства, то, разумеется, они выступают важнейшим фактором экономического развития. Так, повышение темпов экономического роста в США, начавшееся в 90-е гг. XX века, обусловлено, прежде всего, использованием так называемых высоких технологий (в США с их помощью создается 30 % ВВП, в Европе – около 10 %), а также усилением иммиграции ученых и специалистов со всего мира, в том числе из России, что подчеркивает тот факт, что технический прогресс при всем его значении не является единственным фактором экономического развития.

Ряд авторов полагает, что развитие страны зависит от численности населения. Преимуществом стран с большой численностью жителей считается емкость рынка сбыта.

Как показывает опыт, влияние численности населения на результаты хозяйственной деятельности нельзя считать однозначным и определяющим. Высокий уровень благосостояния характерен как для стран с большим числом жителей (США, Япония, Германия), так и для небольших стран (Люксембург, Финляндия).

Среди причин, которые обуславливают лидерство стран, в настоящее время наиболее существенными признаются те, которые связаны с качеством трудовых ресурсов.

Совокупность качеств человека, которые определяют производительность, эффективность его труда и могут стать источниками дохода для человека, семьи, предприятия и общества, образуют понятие «человеческий капитал».

Теория «человеческого капитала» из множества качеств, характеристик, составляющих потенциал человека, исследует те, которые

существенно влияют на изменения доходов индивидуума, предприятия и общества. Это здоровье, образование, профессионализм, предприимчивость.

Принципиальные идеи теории «человеческого капитала» были сформулированы Адамом Смитом. Наибольшее развитие эта теория получила во второй половине XX века. Результаты исследований в этой области Гарри Беккера были отмечены Нобелевской премией по экономике за 1992 г. Его работа «Человеческий капитал» стала классикой современной экономической мысли. Гарри Беккер осуществил практический расчет экономической эффективности образования.

Инвестиции в человеческий капитал анализируются принципиально так же, как затраты на покупку оборудования, то есть вложения в физический капитал. Однако, несмотря на очевидные аналогии, необходимо учитывать следующие особенности «человеческого капитала»:

1) Права собственности на человеческий капитал не могут быть переданы.

2) Затраты на образование связаны с уменьшением свободного времени, то есть с утратой одного из важнейших благ человека.

3) Изменение человеческого капитала в зависимости от затрат принципиально невозможно измерить с той же точностью, с какой измеряют его применительно к оборудованию.

Опыт развитых стран показывает, что при прочих равных условиях продуктивность труда и доходы возрастают с увеличением затрат на общее и специальное образование. При оценке эффективности образования сопоставляются затраты в настоящем и результаты в будущем. Поэтому индивидуум (или предприятие, общество) должен определять ценности будущих выгод.

Отправным пунктом для Г. Беккера служило представление, что при вкладывании своих средств в подготовку и образование учащиеся и их родители ведут себя рационально, взвешивая выгоды и издержки.

$$\begin{aligned} \text{Рентабельность вложений в образование человека} &= \\ &= \text{доходы от образования} - \text{издержки образования} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Доход от образования} &= \text{пожизненная зарплата тех, кто окончил колледж} - \\ &\quad \text{пожизненная зарплата тех, кто не окончил колледж} \end{aligned}$$

$$\text{Издержки образования} = \text{прямые затраты} + \text{косвенные затраты}$$

Прямые затраты включают оплату за обучение, общежитие и т.д.

Косвенные (упущенные возможности) – это потерянные заработки, то есть заработки, которые могли быть получены студентами за год учебы. По существу, потерянные заработки измеряют ценность времени учащихся, которое пошло на формирование ими своего человеческого капитала.

Контрольные вопросы

1. Дайте определения понятий «управление», «менеджмент» и «менеджер».
2. Раскройте сущность персонала как объекта и субъекта управления.
3. Эволюция развития процесса управления персоналом.
4. Раскройте основные функции управления персоналом.
5. Покажите место и значение человеческого фактора в системе экономических ресурсов.
6. Понятие и сущность концепции «человеческого капитала».

Раздел 3

ОРГАНИЗАЦИЯ И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

ГЛАВА 10 - ПОНЯТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА И ЕЕ МЕСТА В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОИЗВОДСТВА

10.1 Сущность организации труда

В системе экономических наук организация и нормирование труда представляют собой разделы экономики труда. В рыночном хозяйстве, отличающемся довольно высокой конкуренцией между предприятиями, важнейшей экономической категорией является эффективность деятельности, которая проявляется в низких издержках производства, низкой себестоимости продукции и высоком ее качестве. Чем эффективнее производство, тем оно конкурентоспособнее, т.е. имеет преимущество перед другими предприятиями, занятыми аналогичным видом деятельности.

Эффективность зависит от многих факторов, прежде всего от использования новой техники и прогрессивной технологии производства. Эту группу факторов можно назвать главной. Однако эффективность также зависит и от персонала — уровня профессиональной подготовки работников, их дисциплинированности, инициативности, т.е. от так называемого человеческого фактора, который можно назвать решающим. Однако сами по себе эти факторы без соответствующей организации труда и производства не дадут нужного эффекта. Организационные факторы дают возможность наилучшим способом использовать факторы технические и человеческий. Иначе говоря, без хорошей организации деятельности невозможно быть конкурентоспособным. В этом и заключается огромное значение организации труда и производства.

Понятие «организация труда» имеет много толкований. Именно это зачастую приводит к тому, что говорящие и пишущие об организации труда изъясняются на разных языках. В силу неоднозначности этого термина нередко возникают схоластические споры, одни понимают под организацией труда одно, другие — иное. Такие споры беспредметны, они не ведут к решению вопроса, поэтому необходимо разобраться в многообразии этого термина. Начнем с выяснения *сущности* организации труда.

Во-первых, **по смыслу** понятие «организация труда» имеет два значения:

1) организация труда как *система*, имеющая характерный признак, обладающая необходимыми свойствами и конкретным составом составляющих ее элементов или частей. Такое определение должно быть атрибутивным, т.е. раскрывать существенный признак, который отличает это явление от его противоположности, в данном случае — от дезорганизации труда;

2) организация труда как *процесс*, как функция управления, работа, обязанность по установлению или изменению названной выше системы, обладающей характерным признаком. Определение, подчеркивающее этот аспект, будет функциональным.

Например, фраза: «В механическом цехе завода хорошая организация труда» означает, что в этом цехе хорошо продумана система, называемая организацией труда. Эту систему можно видеть, анализировать, она существует, действует и может быть зафиксирована в определенных организационных документах. А вот фраза, в которой понятие употребляется во втором значении: «Николай Смирнов работает инженером по организации труда». Здесь обозначена обязанность этого инженера, его функция — деятельность по установлению, анализу и изменению организации труда. Как видим, название одно — «организация труда», но в двух приведенных примерах оно обозначает разные вещи.

Во-вторых, понятия «организация труда» различаются **по иерархическим уровням**. Выделяют три уровня организации труда:

- 1) в масштабе общества (страны, региона или отрасли экономики);
- 2) на предприятии, в учреждении, подразделении;
- 3) на рабочем месте.

В-третьих, **по числу элементов**, составляющих содержание организации труда, различают понятия:

а) в узком смысле, когда к элементам организации труда относят лишь те, которые прямо и непосредственно в полном объеме образуют ее содержание;

б) широком смысле, когда к содержанию организации труда относят еще и элементы, лишь частично имеющие к ней отношение на рассматриваемом уровне, а в другой своей части относящиеся к организационной системе более высокого уровня. Например, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала как элемент организации труда на предприятии частично осуществляются им самим, но в значительной степени эти вопросы решаются за пределами его компетенции (то же можно сказать об условиях труда, о его оплате на предприятиях и в учреждениях, о дисциплине труда и др.);

в) расширительном смысле (неправомерное определение), когда перечень элементов выходит за пределы понятия в широком смысле, т.е. при включении в содержание организации труда элементов, к ней не относящихся (например, механизации, автоматизации и т.д.). Такие определения нередко можно встретить в литературе.

Понятие организации труда *в масштабе общества* может иметь атрибутивный или функциональный смысл.

В *атрибутивном смысле* организация труда в масштабе общества — это обусловленная экономическим строем и законодательно регулируемая общегосударственная система использования труда в обществе.

Этот порядок складывается из рационального разделения труда между работниками и из системы их производственных взаимосвязей и взаимодействия (кооперации), предполагает целесообразное приспособление рабочих мест (оснащение и планировку) для высокопроизводительного труда, создание системы их обслуживания, а также установление эффективных форм, методов и приемов труда, закрепляемых в обоснованных нормах труда, и обеспечивается созданием благоприятных условий труда, подбором и подготовкой персонала, повышением его квалификации, эффективной системой планирования, учета, оплаты и стимулирования труда, строгим соблюдением дисциплины труда, развитием трудовой активности и творческой инициативы работников.

В *функциональном смысле* организация труда в масштабе общества есть система управления трудом, принятая в обществе.

Понятие организации труда *на предприятии* также может быть атрибутивным и функциональным.

Атрибутивное определение должно характеризовать организацию труда на предприятии как систему, обладающую конкретными свойствами и признаками. Для этого используют такие выражения, как «комплекс мероприятий, или система мер, направленных на лучшее использование труда...» и т.п., однако они не могут быть признаны удачными, так как не выделяют существенного признака системы.

Сказать: «Комплекс мероприятий, направленных на ...» — все равно, что сказать: «Все то, что направлено на ...». В данном случае в этот пресловутый «комплекс» можно включать разные меры, ведущие к достижению намеченного результата, но не имеющие прямого отношения к организации труда. На практике так зачастую и происходит: решая вопросы совершенствования производства, занимаются, например, механизацией труда (подчеркнем, что это акту-

альное и нужное дело), но при этом забывают о его организации, что в значительной степени снижает возможный эффект от механизации. Задача состоит в том, чтобы не подменять одну проблему другой, а решать их системно и комплексно.

Наиболее точным признаком и свойством организации труда в коллективе является установленный *порядок* ведения трудового процесса (так же, как признаком дезорганизации будет беспорядок). Поэтому в *атрибутивном смысле* организация труда на предприятии есть определенный порядок осуществления трудового процесса, образующий систему взаимодействия/работников со средствами производства и друг с другом для достижения поставленной цели трудовой деятельности.

В *функциональном смысле* организация труда на предприятии представляет собой работу по установлению или изменению (усовершенствованию) порядка осуществления трудового процесса.

По сфере действия различают понятие организации труда *на рабочем месте*. Рабочее место — это первичная ячейка предприятия, непосредственное место приложения труда. Из рабочих мест складываются и малые предприятия и большие.

Сущность понятия «организация труда на рабочем месте» в атрибутивном и функциональном смыслах принципиально ничем не отличается от понятия «организация труда», данного для предприятия. Различие имеется лишь в числе элементов, охватывающих эти понятия.

Например, на индивидуальном рабочем месте не решаются вопросы разделения труда, так как само это рабочее место представляет собой единицу разделения труда, но специализация рабочего места определяется принятой в подразделении или на предприятии системой разделения труда (на коллективном рабочем месте вопросы разделения и кооперации труда решаются). Нормирование и оплата труда также решаются на уровне подразделения или предприятия, но конкретные нормы и система оплаты доводятся до рабочего места. Таким образом, к элементам организации труда на рабочем месте относятся: специализация рабочего места, его кооперация с другими рабочими местами, организация рабочего места и система его обслуживания, приемы и методы труда, нормы, условия, оплата, стимулирование, планирование и учет труда.

10.2 Содержание организации труда

Содержание организации труда определяется элементами, составными частями, из которых она складывается.

Элементами (подсистемами) организации труда **в масштабе общества** являются:

- обеспечение функционирования рынка труда путем соответствующих действий (по профессиональной ориентации населения и профессиональному отбору персонала; по привлечению людей к труду; по подготовке, переподготовке, повышению квалификации персонала; по решению проблем занятости населения, социальной поддержке безработных и др.);

- учет, анализ и планирование труда в государственном секторе экономики;

- межотраслевое нормирование труда;

- организация оплаты и материального стимулирования труда (регламентация минимального размера заработной платы, оплаты труда работников бюджетной сферы, установление районных коэффициентов и др.);

- охрана труда и техника безопасности (межотраслевые нормы, гарантии, компенсации и др.);

- другие элементы (социальное страхование, межотраслевые научно-исследовательские работы по труду, межотраслевое типовое проектирование организации труда и др.).

Элементы организации труда **на предприятии**, т.е. ее содержание, определяются задачами, которые организация труда должна решать. Для достижения конкретной цели производства при имеющемся оборудовании и принятой технологии порядок построения трудового процесса предполагает:

- а) установление состава работ, операций, приемов, действий;

- б) обеспечение подбора и подготовки необходимых работников;

- в) распределение функций и обязанностей среди работников предприятия по выполнению этих работ, определение прав и ответственности каждого за результаты труда;

- г) установление системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками;

- д) приспособление рабочих мест для удобства и безопасности выполнения работ;

- е) разработку рациональных форм, методов и приемов труда;

- ж) расчет норм труда, вытекающих из конкретных организационно-технических решений;

- з) создание благоприятных условий труда;

- и) установление форм, систем и размеров оплаты труда и его стимулирования;

- к) планирование, анализ и учет труда;

л) создание других необходимых предпосылок для выполнения работниками запроектированного трудового процесса.

Все перечисленное выше составляет содержание организации труда на производстве и может быть сгруппировано в следующие элементы: разделение труда, кооперация труда, организация рабочих мест, организация обслуживания рабочих мест, установление приемов и методов труда, установление норм труда, планирование и учет труда.

Этим ограничивается перечень элементов организации труда в узком смысле, т.е. указанные элементы непосредственно относятся к организации труда на уровне предприятия и его подразделений. Другие элементы в силу особенностей, о которых говорилось ранее, относятся наряду с названными к понятию «организация труда» в широком смысле. Среди них:

- создание благоприятных условий труда;
- подбор, подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала;
- установление форм, систем и размера оплаты труда, условий стимулирования и ответственности;
- поддержание высокой дисциплины труда, трудовой активности и творческой инициативы.

Схематично сущность и содержание организации труда на предприятии показаны на рис. 10.1. Кратко раскроем содержание названных элементов.

Разделение труда — это его обособление, установление каждому работнику, их группам и подразделениям обязанностей, функций, сферы действия.

Кооперация труда заключается в установлении системы производственной взаимосвязи и взаимодействия между работниками, их группами и подразделениями. Разделение и кооперация труда являются исходным пунктом организации любого конкретного труда. Они представляют собой процесс неразрывный: разделяя труд, одновременно устанавливают и его кооперацию. Однако в учебных целях их следует рассматривать как самостоятельные элементы, поскольку каждый из них имеет свои особенности.

Организация рабочего места предполагает рациональное его устройство за счет соответствующих оснащения и планировки. Оснащение — это обеспечение рабочих мест всем необходимым для выполнения определенных работ.

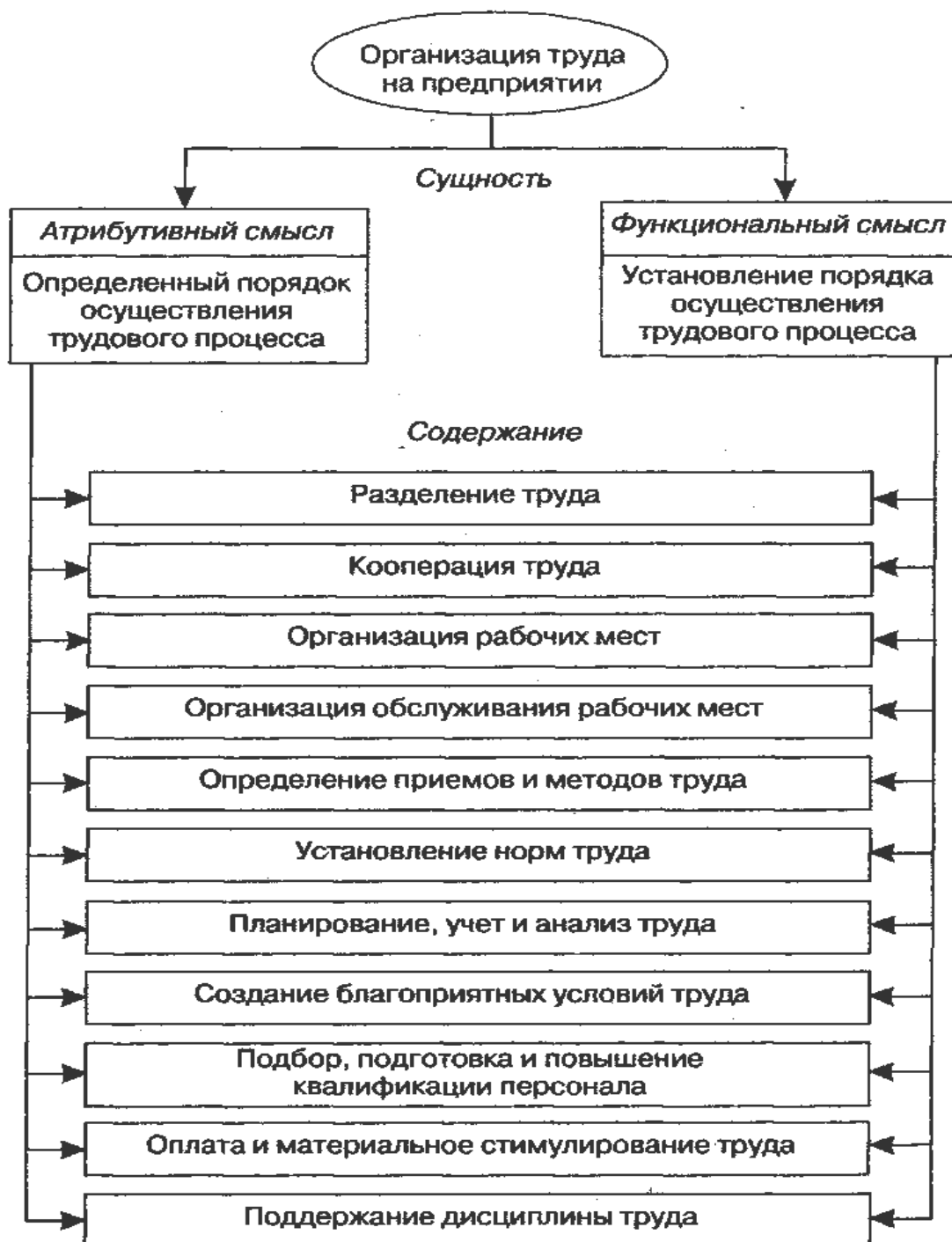


Рис. 10.1 - Сущность и содержание организации труда

Оснащение рабочего места средствами производства — технологическим оборудованием (машинами, механизмами, другими видами техники), технологической оснасткой (инструментами, приспособлениями, запасными частями и др.), средствами подачи на рабочие места сырья, материалов, энергоносителей — относится к технической подготовке производства. Однако обеспечение рабочего места организационной оснасткой, средствами связи, сигнализации,

освещения, поддержания необходимых условий труда — более организационная, чем техническая сторона. Планировка рабочего места — компоновка, размещение всех предметов оснащения исходя из требований удобства работы — это задача организационная.

Организация обслуживания рабочего места как элемент организации труда по своему существу является кооперацией труда между основными работниками и работниками вспомогательных служб и подразделений в отличие от кооперации по прямой технологической линии между непосредственно взаимодействующими работниками. Но это специфическая кооперация, а потому ее целесообразно рассматривать как отдельный элемент организации труда. Специфичность ее состоит в том, что для организации обслуживания рабочих мест необходимо решать четыре взаимосвязанные задачи: установить для каждого рабочего места виды обслуживания, в которых они нуждаются, нормы и регламент обслуживания, закрепить каждую функцию обслуживания за определенными исполнителями или подразделениями.

Определение приемов и методов труда предусматривает установление способов выполнения работы. Любая производственная операция или работа могут быть выполнены с разной степенью умелости, с большим или меньшим количеством движений, с разной затратой времени и физиологической энергии. Обеспечение наиболее экономного выполнения каждого действия, приема, операции и работы в целом — чистая сфера организации труда, ее важнейший элемент.

Установление норм труда подводит итог техническим и организационным решениям. Трудовые нормы разрабатываются для конкретных производственных условий. Если меняются условия, то должны изменяться и нормы. Нормирование труда занимает особое место среди элементов организации труда: будучи необходимой частью организации труда, нормы одновременно являются элементами планирования и оплаты труда. Так, не зная норм труда, невозможно правильно планировать необходимую для производства численность персонала. Нормы лежат также в основе расчета сдельных расценок по оплате труда.

Планирование, учет и анализ труда осуществляются для установления необходимых общих трудозатрат, численности персонала, расчета фонда заработной платы, для определения правильных пропорций в затратах труда. Учет и анализ труда представляют материал для совершенствования трудовых процессов.

Более подробно эти элементы и те, которые входят в широкую трактовку понятия «организация труда», будут раскрыты далее.

10.3 Место организации труда в системе организации производства

Требование системного подхода к производству определяет необходимость раскрытия взаимосвязей и взаимообусловленности всех организационных процессов на производстве. Однако понятийные разночтения, существующие в этой области, осложняют решение этой актуальной проблемы. В экономической литературе можно встретить множество сочетаний слов со словом «организация». Например, говорят и пишут: «организация производства, труда и управления», «организация и управление», «управление, организация и стимулирование труда», «организация, нормирование и оплата труда» и т.д. Возникают вопросы: каковы же на самом деле структурные отношения между элементами, входящими в эти понятия; что из них целое, а что лишь его часть; почему, если, допустим, организация производства включает в себя организацию труда и организацию управления, на практике их пишут через союз «и»; почему элементы организации труда, такие как нормирование и оплата труда, также пишут в сочетании со словами «организация труда» через союз «и» и т.д.

Все подобные словосочетания возникают оттого, что разные авторы вкладывают различный смысл в употребляемые ими понятия. Так, имеет место суждение, что организация производства и организация труда — взаимосвязанные, но относительно самостоятельные системы. При этом под организацией производства понимают организацию вещественных элементов трудового процесса, т.е. организацию средств производства.

Имеется и другая, весьма распространенная точка зрения, согласно которой организация труда рассматривается как часть организации производства, а параллельно с ними существует организация управления.

С точки зрения автора, понятие «организация производства» есть синоним понятия «организация деятельности». Например, организация производства обуви на обувной фабрике или организация производства телевизоров на телевизионном заводе будут означать не что иное, как организацию работы, или организацию функционирования, — деятельности обувной фабрики или телевизионного завода соответственно.

Так как процесс производства — это единство таких его основных компонентов, как орудия труда, технология производства, предметы труда и сам труд, то и система «организация производства» есть единство подсистем, представляющих эти компоненты.

Средства производства функционируют в рамках определенных технологических процессов, поэтому организацию средств производства (орудий и предметов труда) более полно будет представлять подсистема организации технологических процессов. Кроме организации средств производства организация технологических процессов включает в себя также всю совокупность процедур, связанных с выполнением разнообразных работ на предприятии. Подсистема организации технологических процессов вместе с подсистемой организации труда входит в систему организации производства.

Вместе с тем производство динамично, оно требует постоянного поддержания пропорциональности и равновесия, оперативного реагирования на внешние и внутренние возмущения, т.е. управления. Организация управления подразумевает наличие определенной структуры органов управления и выполнение присущих им функций по планированию процессов, их организации (установлению, формированию, совершенствованию порядка функционирования), регулированию, координации, согласованию, анализу, контролю, учету; в силу сказанного организация управления также входит в систему организации производства.

В законченном виде *организация производства как динамичная система* может быть представлена в виде совокупности трех подсистем: организации технологических процессов, организации труда и организации управления.

Требует пояснения понятие «организация технологических процессов». Это совокупность организационных решений, которые определяют порядок функционирования средств производства, их сочетание и пространственное размещение, а также порядок осуществления технологических операций и процедур, составляющих существо каждого вида производственной деятельности.

Организация технологических процессов тесно соприкасается с технологией деятельности, но между ними имеются и различия. Технология определяет состав, содержание и последовательность производственных операций, а также способы и методы осуществления процессов производства. Организация процессов подразумевает целесообразное сочетание и взаимосвязь всех их составных частей: процедур, операций, действий в пространстве и времени, а также определяет порядок функционирования средств производства. От-

личные технологии от организации можно уяснить на следующем примере.

Допустим, что технология изготовления изделия «И» складывается из процессов по производству деталей «А», «Б», «В» и последующей их сборки. Для изготовления этих деталей требуются технологические операции, приведенные в табл. 10.1.

Таблица 10.1 - Условный пример распределения технологических операций по видам продукции

Деталь	Технологические операции			
	токарные	фрезерные	сварочные	сборочные
А	А _т	А _ф	А _{св}	А _с
Б	Б _т	Б _ф	-	Б _с
В	В _т	-	В _{св}	В _с

Так, для изготовления детали «А» необходимы определенные токарные, фрезерные, сварочные и сборочные работы. Это устанавливается технологами. Для детали «Б» — токарные, фрезерные и сборочные работы и т.д. Вместе с тем организационно указанный технологический процесс может быть осуществлен разными способами. Например, могут быть организованы отдельные участки с предметной специализацией: один по изготовлению деталей «А», другой по изготовлению деталей «Б», третий по изготовлению деталей «В» и, наконец, участок сборки изделия «И». Могут быть созданы участки по технологическому признаку, т.е. токарный, фрезерный, сварочный, слесарный и сборочный участки. Можно создать участки станочных и слесарно-сборочных работ и т.д. Все варианты сочетания разных участков относятся к организации средств производства по изготовлению изделия «И». Эта часть организации технологических процессов имеет место там, где есть средства производства в виде машин, механизмов, аппаратов.

Другая разновидность организации технологических процессов заключается в разработке процедур по выполнению разнообразных работ. Ее используют для организации труда в подразделениях, в которых отсутствует машинное оборудование, например в отделе кадров, маркетинга и т.п. Организация, к примеру, сбыта продукции требует установления и соблюдения определенного порядка выполнения всех процедур (действий), связанных с изучением рынка сбыта, получением заказов на изготавливаемую продукцию, заключением договоров с потребителями, отгрузкой или отпуском продукции и другими работами.

Организация средств производства в совокупности с процедурами по выполнению разных работ — особое звено организации производства (ОП), которое называют организацией технологических процессов (ОТП).

Необходима также организация управления (ОУ) каждым видом деятельности на предприятии и всем предприятием в целом.

По каждому виду деятельности на предприятии требуется организация труда (ОТ) работников, занятых в них. Содержание организации труда, т.е. состав элементов, входящих в это понятие, рассмотрен в параграфе 10.2.

Состав элементов, образующих ОП, показан на рис. 10.2.

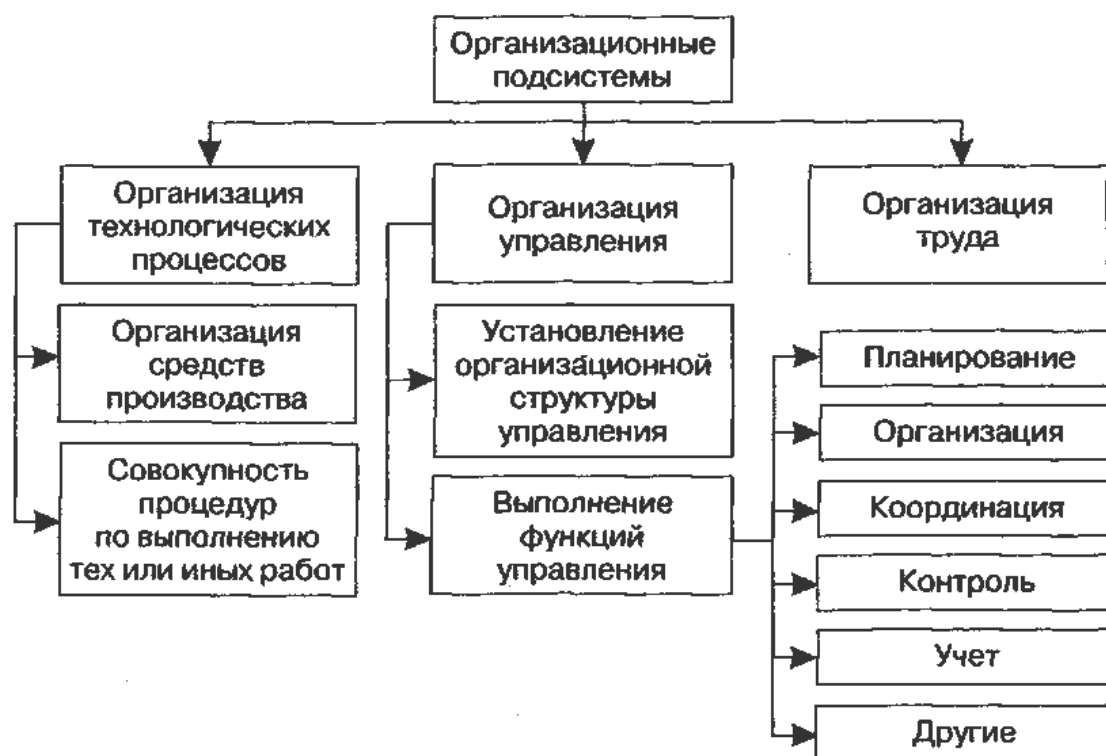


Рис. 10.2 - Содержание организационных подсистем

Схема, показывающая всю совокупность элементов, из которых складывается организация производства, может быть представлена в виде таблицы, в которой слева, по вертикали, указываются виды деятельности на предприятии или структурные подразделения. Если приводятся виды деятельности, то их можно показать укрупненно или детализированно. Если приводятся структурные подразделения, то их также можно дать с разной степенью детализации. Но при этом должно быть соблюдено обязательное требование, чтобы были охвачены все виды деятельности на предприятии или же все структурные подразделения.

Приведем пример, когда в таблице приводятся виды деятельности. Предположим, что процесс промышленного производства включает в себя виды деятельности, приведенные в табл. 10.2. Рассмотрим некоторые из них более подробно.

Таблица 10.2 - Система организационных элементов на предприятии

Вид деятельности	Система организации производства		
	подсистема организации технологических процессов	подсистема организации труда работников	подсистема организации управления
Технико-технологическая подготовка производства	ОТПт	ОТт	ОУт
Подбор, подготовка и повышение квалификации персонала	ОТПпк	ОТпк	ОУпк
Материальная подготовка " производства	ОТПм	ОТм	ОУм
Осуществление основного производственного процесса	ОТПо	ОТо	ОУо
Осуществление вспомогательных и обслуживающих производственных процессов	ОТПв	ОТв	ОУв
Коммерческая и маркетинговая деятельность	ОТПк	ОТк	ОУк
Финансовая деятельность	ОТПф	ОТф	ОУф
Управление производством (предприятием)	ОТПу	ОТу	ОУу
Другие виды деятельности	ОТПн	ОТн	ОУн

Технико-технологическую подготовку производства (разработку технической и технологической документации на орудия производства, технологию, предметы труда, готовые изделия) на крупных предприятиях выполняют работники конструкторских и проектных подразделений, технологи и другие специалисты.

Подбор, подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала осуществляют кадровая служба, служба обучения персонала, служба управления персоналом.

Материальной подготовкой производства, обеспечением его всем необходимым (машинами, механизмами, оснасткой, сырьем, полуфабрикатами, энергией и т.д.) занимаются службы снабжения, сбыта, комплектации.

Указанные виды деятельности предшествуют производству материальных ценностей и являются процессами подготовки производства.

Осуществление основного производственного процесса по выпуску продукции в соответствии со специализацией предприятия выполняют, как правило, основные технологические подразделения — производства, цехи, участки.

Осуществление вспомогательных и обслуживающих производственных процессов предусматривает ремонтные работы, энергетическое и транспортное обслуживание, контроль качества продукции, хранение сырья, материалов и готовой продукции, хозяйственные работы и др., которые ведутся вспомогательными подразделениями — цехами, участками, бригадами и т.д.

Таким образом, в развернутом виде система организации производства складывается:

- из организации процесса технико-технологической подготовки производства (ОТП_т);
- организации труда работников, занятых технико-технологической подготовкой производства (ОТ_т);
- организации управления технико-технологической подготовкой производства (ОУ_т);
- процесса подбора, подготовки и повышения квалификации персонала (ОТП_{пк});
- организации труда работников, занятых подбором, подготовкой и повышением квалификации персонала (ОТ_{пк});
- организации управления процессом подбора, подготовки и повышения квалификации персонала (ОУ_{пк});
- организации процесса материальной подготовки производства (ОТП_м) и т.д.

Управление производством, осуществляемое аппаратом управления, представлено как отдельный элемент производственного процесса, призванный согласовывать и координировать между собой все элементы процесса производства (ОТП_у). Для успешного функционирования управления производством необходима соответствующая организация труда управленческого персонала (ОТ_у). Управление производством как процесс само нуждается в совершенствовании (ОУ_у).

Представленная схема является основой описательной статической модели организации производства на предприятии, она дает развернутое представление о составе элементов организации производства на предприятии в их взаимозависимости, показывает место

организации технологических процессов, организации труда и организации управления в системе организации производства, позволяет обеспечить системный и комплексный подход при решении вопросов ее установления и совершенствования.

Практическое значение построения таких схем состоит в том, что они наглядно и полно представляют объем и структуру работ по созданию организационных проектов для действующих и вновь строящихся предприятий.

Контрольные вопросы

1. Какие смысловые понятия имеет термин «организация»?
2. Какова типология понятия «организация труда»?
3. Что понимается под организацией труда в масштабе страны?
4. Какие элементы организации труда в масштабе страны вам известны?
5. В чем состоит атрибутивный и функциональный смысл понятий о сущности организации труда на предприятии?
6. Из каких элементов складывается организация труда на предприятии? Дайте краткую характеристику этим элементам.
7. Какое место занимает организация труда в системе организации производства (деятельности)?
8. Что понимают под организацией технологических процессов и из чего она складывается?
9. Что понимают под организацией управления? Что такое структура управления и каковы функции управления на предприятии?
10. Что представляет собой схема организационных элементов на предприятии и каково ее назначение?

ГЛАВА 11 - ОСОБЕННОСТИ НАУЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

11.1 Из истории развития научной организации труда

Понятие «научная организация труда» возникло как противовес рутинным, примитивным, неквалифицированным решениям в области организации. Поэтому термин «НОТ» полностью оправдан, а организация труда может быть и научной, и ненаучной.

Проблемы организации труда имеют теоретический и прикладной аспекты. *Теоретический аспект* составляет содержание науки об организации труда, а *прикладной* — направлен на поиск эффективных организационных форм, способов, методов решения конкретных производственных задач. Подход к обоим аспектам в разные периоды истории нашего государства был неодинаков.

Говоря об историческом развитии НОТ, следует отметить, что были годы расцвета науки об организации труда, но были и периоды ее полного забвения.

Наука об организации труда как система сформулированных научных положений, относящихся к этой области знаний, зародилась в конце XIX в. и связана с именем американского ученого **Фредерика Уинслоу Тейлора** (1856—1915). Конечно, и до Тейлора были достижения в области организации труда, поскольку с тех пор, как появились представления о труде, возникло и стремление к получению лучших результатов с наименьшей затратой средств. Но подобные стремления в виде желаний, замыслов, попыток представляли собой лишь «хаос неосознанной мысли». Тейлор был первым, кто объединил замыслы и попытки в области рационализации трудовых процессов в систему знаний, положив тем самым начало науке об организации труда и производства.

В работах «Научные основы организации промышленных предприятий», «Научная организация труда» и др. Тейлор разработал методы анализа трудовых процессов, нормирования труда и его оплаты, принципы организации труда и управления предприятием. Его опыты научного подхода к организации рутинного, тяжелого физического труда вызвали огромный интерес и положили начало поискам способов научной рационализации трудовых процессов путем тщательного изучения и проектирования приемов и методов труда с использованием хронометражных наблюдений, улучшения организации рабочих мест, установления обоснованных режимов труда и отдыха и других мер.

Среди зарубежных исследователей начала XX в. необходимо отметить супругов **Френка** (1868—1924) и **Лилиан Гилбрет** (1878—1972) — последователей Тейлора, которые, изучая трудовые движения рук, ног, корпуса работников во время выполнения ими производственных операций, обосновали ряд правил и методов эффективной работы для условий массового производства. Выдающийся вклад в становление и развитие организации труда и производства на основе конвейерных линий в автомобиле- и тракторостроительном комплексах принадлежит американцу **Генри Форду-старшему** (1863—1947). Еще один американец — **Гаррингтон Эмерсон** (1853—1931), автор «двенадцати принципов производительности», создал теорию организационной системы, которая охватывала труд работников не только отдельного предприятия, но и совокупности предприятий.

Наряду с достижениями отмеченных выше и других зарубежных ученых и практиков в развитии НОТ в этой области знаний и в практической их реализации достойно представлены наши отечественные исследователи и разработчики.

Большими достижениями в развитии теории и практики НОТ в нашей стране отмечены Первые десятилетия XX в. (точнее, 1920-е — начало 1930-х гг.). Одним из первых теоретиков науки об организации труда был **Александр Александрович Богданов** (1873—1928). В 1912 г. вышло первое, а в 1922 г. — третье, переработанное и дополненное, издание его фундаментального труда «Тек-тология. Всеобщая организационная наука». Идеи сформулированной им науки — о значении и роли обратной связи, о моделировании процессов организации — предвосхитили идеи кибернетики.

Крупным теоретиком в области организации труда в первые годы советской власти был профессор **Осип Аркадьевич Ерманский** (1866—1941). Его книга «Система Тейлора» вышла в 1918 г., затем — книга «Научная организация труда и производства и система Тейлора», в которой он осуществил подробный анализ системы организации труда, созданной Ф. Тейлором.

Наиболее известной работой О.А. Ерманского была «Теория и практика рационализации», изданная в 1925 г. и переизданная до 1933 г. пять раз, в которой он большое внимание уделил обоснованию принципов, правил и законов организации труда, в том числе основного, как он считал, закона организации, который гласит: *организационная сумма больше арифметической суммы сил, ее составляющих*; там рассматривались методы изучения затрат рабочего времени и рационализации трудовых процессов, стандартизации

организационных решений, механизации производства, организации массового производства и непрерывных потоков и др.

Видным деятелем в области научной организации труда и производства, выдающимся исследователем и организатором науки, автором свыше 200 научных работ был **Алексей Капитонович Гастев** (1882—1938). Основные его научные труды: «Как надо работать» (1921), «Трудовые установки» (1924), «Нормирование и организация труда» (1929), «Научная организация труда» (1935). А.К. Гастев был самобытным ученым и писателем. Но главным его «произведением» стал созданный им в 1920 г. Институт труда при ВЦСПС, преобразованный в 1921 г. в Центральный институт труда (ЦИТ). Первым программным документом института стали правила, сформулированные А.К. Гастевым в книге «Как надо работать». К правилам были даны обширные комментарии, пояснения, дополнения. Сами правила широко публиковались в виде плакатов, листовок. Их можно было встретить на многих рабочих местах в цехах, учреждениях. Актуальность приведенных правил не утрачена и в настоящее время.

После окончательного формирования ЦИТ проводилась работа по следующим основным направлениям деятельности:

- общеметодологическая работа по научной организации труда и производства, состоящая из исследования различных форм современной организации труда и производства, выработки методов и системы их рационализации, а также технической реконструкции производства;

- проектирование организации труда и производства на основе разрабатываемых методов проектирования организации как рабочих мест, так и труда и производства в подразделениях и на предприятиях;

- организация производственной подготовки промышленных кадров по создаваемым методам обучения для текстильной, строительной, машиностроительной, угледобывающей и металлургической промышленности, автотранспорта и сельского хозяйства;

- психофизиологические исследования производственного поведения работников в так называемой трудовой клинике ЦИТ, в которой изучалась работа сердечно-сосудистой и дыхательной системы человека, осуществлялся контроль его утомляемости, энергетических затрат, количества и качества выполняемой работы;

- разработка и внедрение новых методов работы, рациональных инструментов, приспособлений, а также конструирование политехнического оборудования;

■ работа в Красной Армии по улучшению ее боевой и технической подготовки, в частности работа по подготовке пилотов.

Во главе с А.К. Гастевым ЦИТ впервые в мировой практике начал разработку методов проектирования организации труда при проектировании предприятий. Обобщая этот опыт, А.К. Гастев писал: «Было очень симптоматично, что производственники-инженеры, имевшие солидный производственный стаж, пробывшие в длительных командировках в Германии и Америке, вначале не только изумлялись „какому-то такому проектированию рабочего состава“, но и подкрепляли свое изумление компетентной ссылкой на то, что „ничего подобного нет ни в Германии, ни в Америке“». Центральный институт труда шел от разработки организационных стандартов к проектированию на их основе организации труда на рабочих местах, затем к проектированию так называемого рабочего фронта, а затем к построению всей сложной системы организации труда и производства в цехе и на предприятии в целом.

Особое значение придавалось проработке вопросов «развертывания» предприятий, т.е. проектированию таких процессов организации, как ввод производства в эксплуатацию и доведение его до проектной мощности, обеспечение предприятия работниками, их подготовка, производственное обучение.

На основе указанных видов проектирования ЦИТ добивался получения новых, более высоких форм организации труда на производстве. Объектами проектирования стали десятки крупнейших предприятий страны, в том числе Ростовский завод сельскохозяйственных машин, Харьковский и Сталинградский тракторные заводы, Уралмашстрой — гиганты машиностроения. Особая страница в работе ЦИТ — подготовка квалифицированных рабочих, обучение персонала предприятий правилам работы.

Центральный институт труда был первым в стране по времени создания, масштабам работы и их значимости, но не единственным институтом, занимавшимся проблемами организации труда. Были созданы в 1920-х гг.: Казанский институт научной организации труда, который проводил работу по внедрению НОТ на предприятиях и в учреждениях, занимался пропагандой идей НОТ; Всеукраинский институт труда в Харькове, основные направления работы которого — психофизиологические исследования, разработка методов организационного анализа, вопросы управления производством; Таганрогский институт научной организации производства, который занимался разработкой научных принципов управления и рационализации труда, экономикой производства; Государственный институт

техники управления при Народном комиссариате рабоче-крестьянской инспекции и др.

Одним из теоретиков, пропагандистов и популяризаторов НОТ был **Платон Михайлович Керженцев** (1881—1940). Его перу принадлежат такие работы, как «НОТ. Научная организация труда», «Принципы организации», «Борьба за время», написанные в 1920-х гг. и переизданные в 1960-х гг.

Позиции П.М. Керженцева по вопросам научной организации труда были весьма своеобразны. Он, например, считал, что НОТ не является какой-то особой наукой, а представляет собой лишь сводку данных некоторых научных дисциплин и практического опыта. С этих позиций им довольно резко критиковался А.А. Богданов и его последователи за их обоснование «всеобщей организационной науки». Поддаваясь влиянию все более захватывающей общественную жизнь нетерпимости к инакомыслию, он называл теорию А.А. Богданова «богдановщиной», приписывая ей реакционное содержание.

Довольно острые полемические бои П.М. Керженцев вел и против А.К. Гастева. Воздавая должное его энергичности и настойчивости и признавая А.К. Гастева пионером НОТ в нашей стране, П.М. Керженцев упрекал его за работу на «узком базисе», за сосредоточение внимания на изучении простейших мускульных операций (на индивидуальном тренаже) отдельных рабочих, видя в этом «отвлечение интереса от проблем механизации производства, от всестороннего развития пролетария как активного участника производства в целом, от задач общеорганизационных».

Большое значение П.М. Керженцев придавал работе массовых организаций НОТ. Он создал и возглавил Лигу «Время» в сентябре 1923 г. В уставе Лиги ее задачи были определены так: борьба за правильное использование и экономию времени во всех проявлениях общественной и частной жизни как основное условие для осуществления принципов НОТ в СССР. Лига издавала журнал «Время», который был одним из орудий проведения НОТ в стране. Перейдя от работы, направленной только на экономию рабочего времени, к более разносторонней деятельности по НОТ, Лига «Время» вскоре стала называться Лигой «НОТ». Занимаясь популяризацией идей научной организации труда, Лига сумела привлечь к «нотовской» работе многие тысячи людей.

Научная жизнь определялась не только функционированием научных организаций и подразделений, но и количеством, а также содержанием научных изданий, в том числе и периодических. Кро-

ме упомянутого журнала «Время» в 1920-х гг. выходили, например, журналы «Организация труда», «Вестник труда», «Вопросы труда», «Система и организация». В общегосударственном масштабе работа по управлению НОТ была сосредоточена в Наркомате рабоче-крестьянской инспекции.

Была проведена Первая инициативная конференция по научной организации труда и производства в январе 1921 г., на которой сделана попытка установить согласованные основные понятия и сформулировать задачи и направления работы по НОТ в стране, определить степень применимости теории и методов Тейлора к условиям страны. Однако конференция не достигла поставленной цели: дискуссии и споры по вопросам теории и практики НОТ обострились и ожесточились. На фоне таких дискуссий в марте 1924 г. прошла Вторая конференция по НОТ, целью которой была выработка и принятие единой «платформы».

Считается, что конференция расставила все точки над «і» и что ее решения были приняты единодушно, однако необходимо отметить, что они были далеко не бесспорны. Противоречия ушли с поверхности вглубь. Тоталитарная система уже в то время, когда еще не была утрачена революционная романтика, «показывала зубы»: у власть имущих появилась чрезмерная категоричность в суждениях при научных спорах, стало привычным навешивание ярлыков на инакомыслящих, а желание победить часто означало желание устранить физически. О том, что единодушия достигнуто не было, свидетельствуют репрессии, которым подверглись многие видные деятели НОТ, в том числе А.К. Гастев, И.М. Бурдянский, Н.А. Витке.

Разгромом всего, что было связано с НОТ, ознаменовалась вторая половина 1930 гг. Были упразднены отделы и бюро по НОТ в центральных ведомствах, в которых стал господствовать административный дух и авторитарный стиль руководства. Делалась ставка на «сильных» руководителей, на устранение всякого подобия демократичности в управлении. Затем дошла очередь и до научно-исследовательских институтов: ЦИТ из центрального превратили в ведомственный, а затем (в 1940 г.) он прекратил свое существование. Исчез из оборота сам термин «НОТ». Были закрыты другие институты по НОТ и научные журналы, репрессированы самые последовательные сторонники идей НОТ. Наступило время господства чисто административных методов руководства, полного подавления всякого инакомыслия. К таким суровым последствиям привели попытки воплощения в жизнь утопической идеи построения коммунистического общества.

Окончился *первый период* становления и развития НОТ в нашей стране — период, ознаменовавшийся выдающимися достижениями в этой области и драматическими судьбами как многих участников «нотовского» движения, так и самой НОТ. В течение многих лет после этого периода на тему НОТ в нашей стране не было практически никаких публикаций и научных исследований.

Наступившая после смерти И.В. Сталина и разоблачения культа его личности «оттепель» привела к оживлению общественной жизни в стране. Вначале робкая, но открытая и все нарастающая критическая оценка прожитого периода сменилась переосмыслением ценностей, реабилитацией не только жертв репрессий того времени, но и многих идей, учений, научных школ. Дошла очередь и до НОТ. Это время можно охарактеризовать как начало *второго периода* развития НОТ в нашей стране.

Был создан НИИ труда в 1955 г., в проблематику исследований которого вошли вопросы организации, нормирования, оплаты и условий труда.

В Свердловске в 1957 г. была проведена научная конференция по проблемам организации труда. Это была первая ласточка в деле возрождения НОТ. Там же в 1958 г. провели еще одну научную конференцию по НОТ. В прессе того времени явственно зазвучал возрастающий интерес к вопросам организации труда на научной основе.

Важную роль для развития НОТ в стране сыграло *Всесоюзное совещание по организации труда* (26—29 июня 1967 г.). Напомним, что предыдущее событие подобного масштаба прошло в стране в 1924 г. Было что обсуждать после более чем сорокалетнего перерыва. Итогом совещания стали Рекомендации по организации труда, которые на два десятилетия определили направления работы по НОТ в стране.

На Всесоюзном совещании получила развитие теория организации труда: было сформулировано актуальное и по сей день определение, какую организацию труда следует считать научной, какие элементы составляют содержание организации труда. Были определены задачи научно-исследовательских организаций в области исследований по НОТ, намечены действия по осуществлению типового проектирования организации рабочих мест и их обслуживания, поставлены задачи по развертыванию проектирования организации труда в составе проектов новых предприятий. Кроме того, были рекомендованы органы и звенья в системе управления народным хозяйством, которые должны осуществлять планирование и руководство исследованиями, разработкой и внедрением НОТ. Была опреде-

лена необходимость создания на предприятиях служб НОТ, а также даны рекомендации по другим вопросам, связанным с НОТ.

Во всех проектах строительства новых предприятий, начиная с 1968 г., предусматривались специальные разделы по организации труда и управлению производством. Признавалось целесообразным создать в отраслях головные организации по методическому руководству работой в области НОТ. В работу по исследованиям проблем НОТ вовлекались высшие учебные заведения: с 1967/1968 учебного года предложено начать подготовку инженеров и техников-организаторов труда; рекомендовано в вузах, техникумах и ПТУ ввести изучение курса НОТ.

В первые же годы, прошедшие после Всесоюзного совещания, многое из намеченного было реализовано. Был создан в 1967 г. Всесоюзный научно-методический центр по организации труда и управлению производством Госкомтруда СССР (ВНМЦентр). ВНМЦентр и ранее созданный НИИ труда стали межотраслевыми головными научно-исследовательскими организациями, проводящими исследования и координирующими работу отраслевых НИИ, проектных институтов по широкому спектру проблем труда, в том числе и по НОТ. Кроме того, ВНМЦентр стал координатором деятельности отраслевых центров научной организации труда и управления производством (ЦНОТ и УП).

Первые отраслевые центры появились в 1966 г. в нефтегазовой промышленности и в Министерстве приборостроения, средств автоматизации и систем управления; в 1967 г. — в Министерстве химической промышленности (ЦНОТхим); в 1968 г. — в Министерстве нефтеперерабатывающей и нефтехимической промышленности (ЦНОТнефтехим). В стране к концу 1970-х гг. действовали уже 125 отраслевых и региональных центров (лабораторий) НОТ, из них 58 в промышленности, а в 1985 г. — 182 отраслевых и республиканских центра (лаборатории) НОТ и 93 их филиала, в том числе в промышленности 52 центра (лаборатории) с 18 филиалами.

Произошли изменения в системе подготовки кадров по НОТ. Минвузом СССР и Госкомиздатом СССР в 1967 г. был объявлен конкурс на создание учебника по НОТ. Победители конкурса Ю.Н. Дубровский, М.А. Мельнов и Б.В. Цетлин совместно подготовили учебник «Основы научной организации труда», первое издание которого вышло в свет в 1971 г. ВНМЦентр организовал в начале 1970-х гг. работу высших курсов повышения квалификации по проблемам научной организации труда и управления производством. На этих курсах проходили обучение директора центров НОТ и УП, другие

руководители и специалисты. В системе вузов подготовка специалистов по организации труда началась позднее. В номенклатуру вузовской подготовки лишь в 1979 г. введена специальность «инженер по организации и нормированию труда». Первые выпуски таких специалистов состоялись в 1981 г. в Московском авиационном институте, а в 1983 г. — в Уральском политехническом и Ленинградском инженерно-экономическом институтах.

Были разработаны и введены в действие в 1970-х гг. руководящие и нормативно-методические материалы, определяющие процедуру и методы проектирования организации труда и систем управления производством в составе проектов новых предприятий, обязательные для всех проектных и проектно-конструкторских организаций. Проектирование организации труда для вновь строящихся объектов постепенно, но не без трудностей становилось обычной практикой.

На предприятиях создавались службы НОТ — лаборатории, бюро, отделы. Основная трудность при этом состояла в кадровом обеспечении таких подразделений. В лучшем случае в них работали энтузиасты НОТ. К сожалению, было много и случайных людей, низкая компетентность которых сослужила плохую службу делу НОТ. На многих предприятиях стали возникать общественные творческие объединения — советы НОТ, творческие бригады НОТ, общественные бюро организации труда, общественные бюро нормирования труда и др.

В народно-хозяйственном плане появились обязательные задания по НОТ, которые доводились до каждого предприятия и включались в их техпромфинпланы. Была введена обязательная годовая статистическая отчетность о внедрении мероприятий НОТ.

Приведенный далеко не полный обзор событий и мероприятий, связанных со второй волной развития НОТ в СССР, свидетельствует о том, что в конце 1960-х гг. и в 1970-х гг. НОТ стала явлением общепризнанным, а что касается практической деятельности, работа по научной организации труда стала масштабной и разносторонней. Однако не следует строить иллюзий относительно того, что все проводимые действия и мероприятия по НОТ давали должный эффект. В силу пороков, присущих административно-командной экономике, многое из того, что осуществлялось, носило кампанейский характер. Мероприятия по НОТ, принудительно планируемые предприятиям, порождали формальный к ним подход, что вело к компрометации разумных и действительно полезных дел. Явный дефицит профессионально подготовленных специалистов по организации труда приво-

дил к тому, что вопросами НОТ зачастую занимались малокомпетентные люди, а это не способствовало ее популярности. Так исподволь готовилась почва для охлаждения интереса к вопросам НОТ.

Отступление от достигнутых позиций относится к годам так называемой перестройки. Начали сдаваться позиции в области достижений по НОТ. Вскоре от работы по НОТ отказались и профсоюзы, упразднив соответствующие подразделения в своей структуре вместе с их функциями, отменив награды за активную работу по внедрению НОТ и др. Таким образом, активная работа по научной организации труда вместо того, чтобы выйти на новый уровень, начала свертываться (хорошо, что без репрессий).

Демократические преобразования в начале 1990-х гг., породили новые проблемы. Главной причиной неудач, с которыми встретилась экономика, была непоследовательность высшей власти страны в выборе стратегии перевода административно-командной экономики в рыночную. В настоящее время работа по организации, нормированию и оплате труда законодательно отнесена к компетенции предприятий, что является фактом в целом положительным. Однако все более становится очевидным, что ряд функций управления трудом на государственном уровне, таких, например, как координация научных исследований проблем организации труда, организация разработки межотраслевых норм и нормативов по труду, методическое руководство системой проектирования организации труда на стадии разработки проектов новых предприятий, организация подготовки специалистов по организации и нормированию труда, нужно восстанавливать в адекватной рыночным преобразованиям форме. В завершение экскурса в историю становления и развития научной организации труда в нашей стране повторим, что НОТ — не конъюнктурная проблема, а постоянный фактор эффективности производства и любой деятельности вообще. В системе цивилизованных рыночных отношений, когда эффективность работы является условием для нормального функционирования и развития предприятий, а в итоге — и для развития экономики страны, во всех звеньях производственной, хозяйственной и общественной жизни: на предприятиях, в учреждениях, органах власти — системе подготовки кадров вопросам научной организации труда необходимо уделять должное внимание.

11.2 Задачи и функции научной организации труда

Изменение техники и технологии производства требует соответствующего изменения организации труда. Кроме того, наука об организации труда обогащается новыми данными, возникает ценный опыт новых организационных решений.

Если на предприятии чутко реагируют на все новое, что появляется в области организации труда, и систематически реализуют его на практике, то можно говорить о научной организации труда. Научный подход к организации труда позволяет наилучшим образом соединить в процессе производства технику и людей, обеспечивает наиболее эффективное использование материальных и финансовых ресурсов, снижение трудоемкости и рост производительности труда. Он направлен на сохранение здоровья работников, обогащение содержания и гуманизацию их труда.

Важным признаком НОТ является ее направленность на решение трех взаимосвязанных задач: экономических, психофизиологических и социальных.

Экономические задачи состоят в обеспечении за счет организации труда всесторонней экономии различных ресурсов, и прежде всего экономии труда, что в свою очередь направлено на снижение издержек производства и рост его результативности — повышение производительности труда, рентабельности, прибыльности. Улучшение организации труда и повышение культуры производства способствуют росту качества продукции, что равносильно увеличению его количества.

Экономические результаты деятельности достигаются рациональными разделением и кооперацией труда, при помощи которых обеспечивается полное использование времени всех работников, распределение работ в соответствии с уровнем их квалификации, исключение непроизводительных простоев оборудования, минимизация длительности производственного цикла (полного времени на изготовление одного изделия). Экономия достигается также установлением равной напряженности норм труда, что предотвращает деление работы на «выгодную» и «невыгодную» и тем самым способствует выполнению всех видов работ, необходимых для выпуска готовой продукции. Экономия времени происходит в результате хорошо продуманной организации рабочего места, в использовании наиболее прогрессивных приемов и методов труда.

Итак, экономическая направленность совершенствования организации труда имеет большое значение, особенно в рыночных условиях, но при всей ее важности подобной направленности недоста-

точно для того, чтобы считать такую организацию научной. Научный подход к организации труда требует от нее еще и психофизиологической направленности.

Психофизиологические задачи, которые должны решать организаторы труда, состоят в том, чтобы обеспечивать работникам здоровые и безопасные условия труда, снижать его физическую тяжесть и нервно-психическую напряженность, гармонизировать нагрузки на различные органы работающего человека, не допускать однобокости труда, предусматривать сочетание труда физического с трудом умственным, устанавливать рациональные режимы труда и отдыха и в конечном итоге максимизировать работоспособность.

К числу важнейших задач научной организации труда относятся **социальные задачи**. Они состоят в обеспечении содержательности труда, повышении его привлекательности за счет преодоления монотонности, увеличения разнообразия производственных операций, перемены труда, насыщения его творческими элементами, в повышении престижности профессий, обеспечении полноценной оплаты труда.

Социальная и психофизиологическая направленность НОТ означает *гуманизацию труда*, т.е. создание таких условий на производстве, которые бы отвечали самым насущным запросам человека современного демократического общества.

Развитием представлений о задачах НОТ является понятие о ее **функциях**, т.е. об особенностях проявления НОТ на предприятии и ее воздействия на различные стороны производства. Категория «функция» предоставляет возможность конкретизировать общие задачи НОТ, выделить в пределах каждой задачи особенные направления воздействия НОТ на производство и его субъекта — человека, выявить принципиальные различия между организацией труда научной и «обычной», зачастую упускающей важные моменты организации трудовой деятельности, что чревато потерями для производства.

Слово «научная» дает качественную характеристику организации труда. Реализованные функции НОТ служат критерием, позволяющим оценить, достигнута НОТ на производстве или нет.

Анализ воздействия научной организации труда на человека и производство позволяет выделить следующие функции НОТ.

Ресурсосберегающая функция, в том числе трудосберегающая, направлена на экономию рабочего времени, сырья, материалов, энергии, т.е. ресурсов. Кроме того, экономия труда включает в себя устранение всякого бесполезного труда. Это достигается рациональ-

ным разделением и кооперацией труда, применением рациональных приёмов и методов труда, четкой организацией рабочих мест и хорошо отлаженной системой их обслуживания. Экономии ресурсов служит и направленность НОТ на повышение качества продукции: лучшее качество равносильно большему количеству. Ресурсосбережение — один из главных рычагов интенсификации производства. В современных условиях прирост потребности в топливе, энергии, металле и других материалах должен на 75—80% удовлетворяться за счет их экономии. На это необходимо нацеливать не только технологию, но и организацию труда. Итак, одним из критериев научной организации труда становится ее способность обеспечивать всестороннюю экономию затрат труда, материальных и денежных ресурсов.

Оптимизирующая функция проявляется в обеспечении полного соответствия уровня организации труда передовому уровню технического оснащения производства. Оптимизация необходима в достижении научной обоснованности норм труда и уровня интенсивности труда, обеспечении соответствия уровня оплаты труда его результатам. Оптимизация в современных условиях — центральное направление в поиске путей решения различных задач. Подобные задачи существуют и в области организации труда. Научная организация труда призвана найти оптимальный вариант их решения.

Функция формирования эффективного работника означает осуществление на научной основе профессиональной ориентации и профессионального отбора работников, их обучения, систематического повышения их квалификации. Требования к качеству подбора работников и их профессиональному мастерству в условиях перехода к рыночным отношениям существенно возрастают. Увеличение сложности используемой техники ведет к росту ответственности исполнителей за своевременные и правильные решения и действия. Научный подход к формированию кадров и к их подготовке — главное условие эффективности, и это становится важной функцией НОТ.

Трудоошадающая функция проявляется в создании благоприятных, безопасных и здоровых условий труда, в установлении рационального режима труда и отдыха, использовании режимов гибкого рабочего времени, облегчении тяжелого труда до физически нормальной величины. Для каждого человека нет большей ценности, чем здоровье, поэтому забота общества об охране и укреплении здоровья лю-

дей — дело первостепенной важности. Проблемы здоровья людей в значительной мере определяются производственными условиями. Одна из функций НОТ — способствовать сохранению здоровья трудящихся на производстве.

Функция гармонизации труда направлена на обеспечение согласования физических и умственных нагрузок, которые испытывает работник; на преодоление однобокости труда; создание полноценных условий для гармоничного развития человека на производстве.

Функция возвышения труда — чрезвычайно важная функция организации труда в цивилизованном обществе. Нельзя говорить о НОТ, сколь экономичен ни был бы труд, если при этом забывают о самом человеке, с его социальными запросами и стремлениями к высокосодержательному, престижному труду. Возвышает труд создание на производстве условий для повышения содержательности и привлекательности труда, искоренение рутинных и примитивных трудовых процессов, обеспечение перемены труда, т.е. его гуманизация.

Функция повышения культуры производства организационными средствами: создание эстетически привлекательной производственной среды, рациональная организация рабочих мест, развитие демократического стиля управления людьми и др.

Воспитательная и активизирующая функции направлены на выработку дисциплины труда, развитие трудовой активности и творческой инициативы. Высокий уровень организации труда способствует формированию у работника этих качеств, а чем выше качества исполнителей, тем более высокого уровня может достичь организация труда.

Понимание функций НОТ позволяет обеспечить всесторонний подход к решению проблем организации труда на предприятии, четче представить механизм воздействия НОТ и на работника, и на производство. Функции НОТ подчеркивают ее роль на производстве; проявление функций является признаком НОТ, свидетельством о ее наличии на предприятии. Для научной организации труда должно быть характерно присутствие всех указанных выше функций. Мероприятия НОТ достигают наибольшего успеха в том случае, когда их проводят в комплексе с другими вопросами организации производства, развития техники и технологии.

11.3 Принципы научной организации труда

Научное построение организации труда опирается на законы, принципы и правила организации, которые служат главным инструментарием для тех специалистов, кто разрабатывает и совершенствует организацию труда на предприятиях. О значении принципов сильно сказал автор «Двенадцати принципов производительности» (1912) американский исследователь **Гаррингтон Эмерсон**: «...правильные принципы в руках посредственных людей оказываются сильнее бессистемных и случайных попыток гения».

Под *принципами* (от лат. *principium* — основа, начало) в самом общем виде понимаются исходные положения теории, учения, науки. В то же время принципы выявляются и формулируются в результате научных исследований, а следовательно, являются их итогом. Точную грань между принципом и законом установить трудно. Наряду с прикладными (имеющими узкую направленность) законами существуют фундаментальные (основные, глубокие, главные) принципы. Не случайно одни и те же категории называют то законами, то принципами. Так, например, О.А. Ерманский, формулируя принципы рационализации труда, требование «положительного подбора сил» называл и принципом, и законом.

В «Словаре современного русского литературного языка» одним из толкований понятия «принцип» дается определение его как основного закона какой-либо науки, например «принцип всемирного тяготения».

Основная задача науки об организации труда состоит в выявлении законов, закономерностей и принципов организации трудовой деятельности людей с целью использования их в практической работе.

Исследованию принципов организации труда посвящено немало работ отечественных и зарубежных авторов. Известны основные принципы организации труда в системе Ф. Тейлора; принципы управления, сформулированные французским исследователем и крупным хозяйственным руководителем А. Файолом и американским экономистом Г. Черчем; принципы производительности, основанные Г. Эмерсоном; принципы экономии движений, разработанные Ф. Гилбретом; правила работы, изложенные А. К. Гастевым; принципы организации в трактовке П.М. Керженцева; принципы рационализации (рациональной организации), данные О.А. Ерманским; правила хорошей работы, изложенные в трудах польского ученого Т. Котар-бинского; правила поведения, сформулированные американским исследователем и педагогом Д. Карнеги, и др. Но ха-

ракторным в этих работах является то, что, излагая принципы, каждый автор формулирует ограниченное их число, и лишь редкие из принципов называются одновременно несколькими авторами. Имеются работы, в которых авторы называют лишь небольшое их число — четыре-пять, в других — 12—20 принципов и т.д. Возникает вопрос, сколько же их всего.

Дело в том, что принцип принципу — рознь. Нельзя все принципы выстраивать в один ряд. Имеются принципы всеобщие, более общие, менее общие, частные и так называемые единичные или особые, т.е. принципы имеют разный уровень приложения в зависимости от степени их общности. В связи с этим нужна систематизация принципов организации труда.

Прежде всего необходимо выделить **всеобщие принципы**, применимые для всех случаев организации труда, соблюдение которых обязательно, если организаторы производства и труда намерены решать вопросы по-научному. Такими принципами являются системность, комплексность, гуманизация труда, экономичность.

Системность — важнейшее требование НОТ. Термин «система» (от греч. *systema* — целое, составленное из частей) имеет несколько значений, одно из которых означает множество закономерно связанных друг с другом элементов, представляющих целостное образование. Системность, системный подход к организации труда означает, что она должна рассматриваться, во-первых, как явление, имеющее сложную внутреннюю структуру, образованную из взаимосвязанных элементов; во-вторых, как явление, представляющее часть структуры более высокого порядка и имеющее многочисленные внешние связи и зависимости. Системность означает *всеобъемлющий* подход. На практике системность проявляется в том, что при установлении или совершенствовании организации труда нельзя пренебречь ни одним из ее элементов, все они должны быть в равной степени проработаны, взаимоувязаны. Должны быть также учтены взаимосвязи организации труда с уровнем техники и технологии производства, с другими организационными подсистемами.

Комплексность при решении вопросов организации труда состоит в том, что ее проблемы должны решаться одновременно разными научными дисциплинами, такими, например, как организация труда, экономика труда, социология труда, психофизиология труда, социальная психология, производственная эстетика, эргономика, гигиена труда, трудовое право и др. Комплексный подход — это *всесторонний* подход с точки зрения многих наук, занимающихся вопро-

сами труда, функционирования человека в производственной среде, трудовом сообществе.

Среди всеобщих принципов организации труда в некоторых источниках можно встретить такой принцип, как научность. Однако научность реализуется через принципы системности и комплексности. Если научность выделять как самостоятельный особый принцип и наряду с ним говорить о принципах системности и комплексности, то будут повторяться одни и те же требования. Можно, правда, говорить только о принципе научности, не выделяя принципов системности и комплексности. Но тогда, раскрывая принцип научности, неизбежно придется говорить о системности и комплексности.

Гуманизация труда заключается в учете человеческого фактора при организации труда. Это довольно сложный принцип для реализации. Чтобы его соблюсти, необходимо иногда поступиться и принципом экономичности. В рыночных условиях экономичность, казалось бы, должна превалировать, но дальновидные организаторы труда и производства, давая приоритет принципу гуманизации перед принципом экономичности, обеспечивают за этот счет в конечном итоге высокую производительность и дисциплину труда, что дает ощутимый экономический эффект.

Принцип *экономичности* состоит в том, что одни и те же вопросы организации труда можно решить разными способами, с разными затратами ресурсов, т.е. решения могут быть многовариантными. Следуя принципу экономичности, необходимо, во-первых, просчитать возможные варианты решений; во-вторых, выбрать тот из них, который потребует минимальных затрат труда, материалов, финансовых средств с учетом экономически оправданного срока окупаемости инвестиций, т.е. нужно стремиться к минимизации приведенных затрат.

В зависимости от сфер действия выделяют четыре разновидности принципов: принципы, применимые к организации труда в масштабе страны; принципы организации труда на предприятиях, в учреждениях; принципы коллективной организации труда в подразделениях; принципы индивидуальной организации труда.

В зависимости от охватываемого круга вопросов также различают четыре разновидности принципов: принципы, общие в пределах каждой сферы действия; частные, применимые к отдельным элементам организации труда в каждой сфере действия; специфические, применимые к отдельным отраслям деятельности или отдельным видам работ; особые, которые действуют в ограниченной

области внутри какого-либо элемента организации труда или вида работ (табл. 11.1).

Таблица 11.1 - Система принципов организации труда*

Принципы по охватываемому кругу вопросов	Принципы по сферам действия			
	в масштабе страны	на предприятиях	коллективный труд в подразделениях	индивидуальный труд
Общие	1	2	3	4
Частные	5	6	7	8
Специфические	9	10	11	12
Особые	13	14	15	16

* Цифрами в таблице обозначены следующие группы принципов организации труда: 1—4— общие принципы в каждой сфере действия; 5—8 — принципы по отдельным элементам организации труда в каждой сфере действия; 9 — принципы по сферам материального производства и отраслям экономики; 10, 11 — принципы по видам работ на предприятиях и в подразделениях; 12 — принципы по видам индивидуального труда; 13—16 — принципы, присущие отдельным вопросам организации труда внутри ее элементов и видов работ.

Рассмотрение принципов организации труда в масштабе страны (принципы 1, 5, 9, 13 в табл. 11.1) не входит в задачу данного учебника. Остановимся на изложении принципов организации труда на предприятиях.

К ним можно отнести 12 принципов производительности Г. Эмерсона:

- 1) Точно поставленные идеалы или цели.
- 2) Здравый смысл. Следует искать специальные знания и компетентные советы повсюду, где только можно их найти.
- 3) Компетентная консультация. Компетентный совет не может исходить от одного человека, компетентная консультация должна быть разносторонней и пронизывать предприятие сверху донизу.
- 4) Дисциплина, строжайшее соблюдение всех прочих 11 принципов производительности и подчинение им.
- 5) Справедливое отношение к персоналу, но этому должен предшествовать тщательный отбор «первосортного человеческого материала».
- 6) Быстрый, надежный, полный, точный и постоянный учет.
- 7) Диспетчирование как предварительное планирование и точнейшее повседневное выполнение поставленных планов.
- 8) Выработка рациональных трудовых норм и работа по расписанию.

9) Нормализация условий, приспособление их соответственно своим потребностям.

10) Нормирование операций, разработка тщательного плана выполнения каждой работы.

11) Разработка писанных стандартных инструкций как свод законов и практических приемов, регистрируемое движение вперед.

12) Вознаграждение за производительность, основанное на точных трудовых эквивалентах.

По существу, указанные принципы во многом напоминают перечень элементов организации труда, о которых шла речь в параграфе 9.2. И сегодня эти принципы не потеряли своей актуальности.

Уместно здесь вспомнить и «правила работы», сформулированные А.К. Гастевым. Все это практически полезные положения, необходимые для достижения эффективной деятельности. Они могут быть отнесены к *общим принципам организации труда на предприятии* (принцип 2, табл. 11.1).

Частные принципы на предприятиях (принцип 6, табл. 11.1) применяются к отдельным элементам организации труда. Среди них принципы:

- разделения и кооперации труда — пропорциональность и равная напряженность производственных заданий при распределении обязанностей, согласованность действий между смежными работниками, оптимальная специализация работ, создание условий для перемен труда и роста его содержательности, соответствие квалификации и личных качеств исполнителя требованиям выполняемой работы, оптимальное содержание трудового процесса и др.;

- организации рабочих мест — полное и комплексное оснащение и рациональная планировка рабочего места, доступность элементов оснащения, удобство их обслуживания, переменное рабочее положение работника, хороший обзор оборудования и др.;

- организации обслуживания рабочих мест — плановость, предупредительность, надежность, оперативность, регламентация, персонафикация обслуживания и др.;

- установления рациональных приемов и методов труда — экономия движений, экономия мускульной и нервной энергии, прямоточность, параллельность, непрерывность, синхронность, симметричность, ритмичность движений и др.;

- создания условий труда — минимизация воздействия неблагоприятных факторов внешней производственной среды на работника, безопасность труда, максимизация работоспособности, оптими-

зация режимов труда и отдыха, эстетизация производственной среды, оптимизация половозрастной структуры коллектива и др.;

- подбора, подготовки и повышения квалификации персонала — профессиональный подбор на основе профессиограмм, тестирования и другой проверки претендентов на занятие вакантной должности, сочетание теоретической подготовки с приобретением практических навыков при обучении профессии, регулярность и ступенчатость повышения квалификации и др.;

- поддержания высокой дисциплины труда — сочетание убеждения с дисциплинарным воздействием на нарушителей дисциплины, гласность, воспитание производственного патриотизма, создание условий для взаимного контроля и взаимопомощи между работниками и др.

Общими принципами организации коллективного труда в подразделениях (принцип 3, табл. 11.1) являются: введение коллективного труда на основе организационных проектов; закрепление за первичным трудовым коллективом (бригадой, участком, отделом) производственной площади и оборудования; определение оптимальной численности персонала в подразделениях; точное определение функций, обязанностей и прав коллектива подразделения; материальная и моральная ответственность за результаты труда и др.

К частным принципам организации коллективного (бригадного) труда в подразделениях (принцип 7, табл. 11.1) относят принципы:

- формирования бригад — добровольность вхождения в бригаду, учет мнения бригады при назначении бригадира, приеме и увольнении членов бригады и др.;

- разделения и кооперации труда — полная или частичная взаимозаменяемость, совмещение профессий и функций, сквозное построение многосменных бригад, многостаночное обслуживание и др.;

- планирования работы — планирование тех показателей, за которые работники стимулируются, планирование по единому наряду, закрепление за коллективом определенной работы (номенклатуры изделий) и др.;

- оплаты труда — оплата за конечный результат по итогам планового периода, распределение коллективного заработка с учетом мнения коллектива, гарантированная оплата за гарантированный результат труда и др.

Приведенный далеко не полный перечень принципов организации труда свидетельствует о том, что принципов достаточно много. Некоторые принципы могут носить отраслевой характер, т.е. быть

характерными для какой-либо отдельной отрасли экономики или какого-то определенного вида деятельности. Могут быть принципы, применимые к решению каких-либо отдельных узких вопросов организации труда, например принципы экономии движений, принципы компоновки оборудования на рабочем месте, принципы установления режимов труда и отдыха и т.д.

Представляется плодотворным обоснование принципов организации труда на основе изучения опыта разрешения всякого рода организационных противоречий, которые возникают в практической деятельности на предприятиях. Таких противоречий встречается немало. Так, например, увеличение скорости выполнения работы может вести к снижению ее точности, потере качества; увеличение быстроты трудовых движений повышает вероятность получения травм; сокращение маршрутов передвижения работника в рабочей зоне требует увеличения материальных затрат на переоборудование рабочего места; узкая специализация работников, сокращая время на их подготовку, ведет к увеличению монотонности труда и т.д. Изучая способы преодоления таких противоречий в разных производственных и внепроизводственных условиях, можно выявить новые, ранее не использовавшиеся принципы рационализации трудовых процессов и организации труда.

11.4 Возрастание значения научной организации труда в условиях рыночной экономики

За счет НОТ обеспечивается экономия трудовых затрат, а значит, экономятся фонд заработной платы и отчисления от него. Научная организация труда позволяет лучше использовать сырье, материалы, оборудование, снижает энергетические затраты и тем самым влияет на уменьшение себестоимости продукции. Она благоприятно влияет на психофизиологические характеристики трудовой деятельности, снижая заболеваемость и травматизм на производстве, повышая работоспособность людей, что также в конечном итоге ведет к сокращению затрат на производство. Социальная направленность НОТ, повышая содержательность и престижность труда, способствует стабилизации персонала, снижению его текучести, сокращению затрат на подбор и обучение работников. Суммарное воздействие НОТ на экономические результаты производства состоит в *сокращении издержек производства, росте прибыли предприятия, повышении его конкурентоспособности.*

При монополистической конкуренции, олигополии и чистой монополии возрастает контроль фирм над ценами на рынке, снижает-

ся уровень конкуренции: при олигополии — больше, чем в условиях монополистической конкуренции, при чистой монополии — больше, чем при олигополии. Тем не менее НОТ на предприятиях, действующих на рынках с ограниченной конкуренцией и при ее отсутствии, все равно остается важным фактором эффективности и способствует получению сверхприбыли. Чем выше уровень конкуренции, тем большее значение приобретает НОТ как фактор эффективности производства. В этом состоит ее значение в рыночных условиях.

Научная организация труда оказывает прямое, непосредственное воздействие на экономические и социальные процессы на производстве, которое своим следствием имеет вторичный результат, приводя в итоге к интегральному эффекту. Схематически это показано на рис. 11.1.



Рис. 11.1 - Воздействие НОТ на экономические и социальные процессы

Другое обстоятельство, подчеркивающее возрастание значения НОТ, состоит в том, что по мере роста технического совершенствования производства *растет цена единицы времени*.

Рынок, особенно в условиях развитой конкуренции, стимулирует предприятия на введение прогрессивных видов техники и новых технологий как главных факторов эффективности. В рыночных условиях объективно выигрывает тот, кто опередил конкурентов по

техническому и технологическому оснащению производства, а следовательно, рост технико-технологической вооруженности предприятий становится законом их функционирования. Если в обществе происходит рост технического уровня производства, а по мере этого повышается цена единицы времени, то возрастает и значение НОТ как фактора экономии рабочего времени.

Проиллюстрируем высказанные положения примером. Допустим, что работу по рытью траншеи выполняет рабочий, вооруженный обычной штыковой лопатой. По каким-то причинам этот рабочий допустил неоправданный перерыв на 1 ч. Работа в это время не проводилась, а предприниматель, нанявший рабочего, понес потери, равные часовой производительности землекопа.

Другой случай: работу по рытью траншеи выполняет машинист экскаватора. Производительность экскаватора превышает производительность землекопа с лопатой в 1000 раз. Теперь если экскаваторщик необоснованно потеряет 1 ч рабочего времени, то потери фирмы, нанявшей этого рабочего, составят часовую производительность комбайна, т.е. будут в 1000 раз больше, чем потери, понесенные при работе лопатой. Следовательно, цена единицы времени при увеличении производительности орудий труда возрастет во столько же раз, во сколько возрастает производительность труда.

Таким образом, чем выше техническое оснащение производства, тем, с одной стороны, больше выигрыш от экономии рабочего времени, но, с другой стороны, ощутимее потери от неоправданных простоев или нерационального использования времени работы. А так как на величину использования рабочего времени прямым образом влияет уровень организации труда, то и значение ее в рыночных условиях возрастает.

Контрольные вопросы

1. Кто был основоположником науки об организации и нормировании труда? Назовите первых зарубежных и отечественных исследователей в этой области.
2. Дайте краткую характеристику развития науки об организации и нормировании труда за годы советской власти.
3. В чем состоит содержание и значение Всесоюзного совещания по научной организации труда, проведенного в 1967 г.?
4. Каково современное состояние работы по использованию достижений НОТ на практике? Дайте вашу оценку.
5. Какая организация труда называется научной, в чем состоит ее отличие от «обычной» организации труда?

6. Какие задачи должна решать НОТ?
7. Что понимают под функциями НОТ, какие функции выполняет НОТ на предприятии?
8. Что такое принципы НОТ?
9. Какие известные ученые внесли свой вклад в обоснование принципов НОТ?
10. В чем заключается классификация принципов НОТ?
11. Как понимается системность и комплексность применительно к организации труда?
12. Что понимают под гуманизацией труда, в чем состоит ее значение?
13. Чем отличаются общие принципы организации труда от принципов частных, специфических и особых?
14. В чем состоит суть частных принципов организации труда на предприятии?
15. Обоснуйте тезис о том, что значение НОТ в условиях рыночной экономики возрастает.

ГЛАВА 12 - ЭЛЕМЕНТЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА

12.1 Разделение и кооперация труда

Организация труда на предприятии начинается с его **разделения**, которое представляет собой обособление видов деятельности работников, установление функций, обязанностей, сферы действия для каждого из них, а также для их групп, образующих разные подразделения.

В зависимости от рода и разновидности работ различают следующие формы разделения труда: функциональное, профессиональное, квалификационное и технологическое. Кроме этого разделение труда происходит по территориальному признаку между крупными и мелкими подразделениями, а также внутри подразделений.

Функциональное разделение труда предполагает деление персонала на функционально однородные группы, каждая из которых отличается своей ролью в осуществлении производственного процесса или деятельности. Таких групп может быть несколько. Прежде всего выделяются служащие и рабочие. *Служащие*, согласно принятой классификации, подразделяются на руководителей, специалистов и прочих служащих, которых иногда называют техническими исполнителями. *Рабочие* делятся на основных и вспомогательных. Первые заняты непосредственно выпуском той продукции, которая является профильной (основной) для предприятия. Вторые выполняют работы по обслуживанию основного производства. Вспомогательные рабочие в свою очередь также подразделяются на функциональные группы: ремонтных рабочих, контролеров качества продукции, рабочих, занятых энергетическим, транспортным, хозяйственным и другими видами обслуживания.

При функциональном разделении труда одной из проблем является обоснование целесообразности совмещения функций работников разных функциональных групп, например основных и вспомогательных рабочих. Необходимо также решать вопросы обоснования уровня централизации и специализации работ по отдельным функциональным группам.

Профессиональное разделение труда состоит в делении работников по профессиям и специальностям. Под *профессией* понимают род деятельности (занятий) человека, владеющего определенными теоретическими знаниями и практическими навыками, полученными в результате профессиональной подготовки. *Специаль-*

ность — это разновидность профессии, более узкая ее часть, специализация работника в рамках профессии. Например, профессия — слесарь, а специальность — слесарь-инструментальщик и т.д.

В системе высшего профессионального образования государственными образовательными стандартами выделяются следующие профессиональные градации: квалификация, специальность и специализация. Например, квалификация — экономист, специальность — экономика труда, специализация — организация и нормирование труда.

На основе профессионального разделения труда определяют необходимую для предприятия численность работников разных профессий и специальностей.

Квалификационное разделение труда заключается в распределении работ в зависимости от их сложности между работниками разных квалификационных групп. Уровень квалификации рабочих устанавливают согласно присвоенным им квалификационным разрядам. Первый разряд соответствует низшему уровню квалификации. На предприятиях существуют шести-, восьмиразрядные и другие тарифные сетки. Чем выше разряд, тем выше уровень квалификации работника. Уровень квалификации руководителей и специалистов определяется занимаемыми ими должностями. Для специалистов (инженеров, конструкторов, технологов, экономистов и др.) устанавливается категорийность, например конструкторы 3-й, 2-й и 1-й категории. Здесь 1-я категория означает более высокую квалификацию, нежели 2-я, а тем более 3-я.

Технологическое разделение труда предусматривает расстановку работников по стадиям, фазам, видам работ и производственным операциям в зависимости от технологии производства, содержания и особенностей выполнения работ. Встречаются четыре разновидности технологического разделения труда: предметное, подетальное, пооперационное и по видам работ.

При *предметном* разделении труда за исполнителем закрепляется выполнение работ, связанных с изготовлением всего изделия. *Подетальное* разделение труда встречается более часто, оно состоит в закреплении за работниками изготовления законченной части изделия — детали. Наиболее распространенной формой технологического разделения труда является *пооперационное* разделение, когда работник выполняет только одну или несколько технологических операций. Может быть технологическое разделение труда и по видам работ, когда ни одна из перечисленных разновидностей технологиче-

ского разделения не подходит, например сварочные, малярные работы и т.д.

Пооперационное разделение труда связано с появлением довольно сложного противоречия между производительностью труда и его содержательностью. Исторически процесс развития материального производства шел от труда универсального к труду специализированному. Указанные разновидности труда имеют свои положительные и отрицательные стороны. Универсальный труд требует от работника разностороннего мастерства, равной умелости в выполнении разных работ. Это, как правило, труд содержательный, интересный, разнообразный. При всех этих положительных качествах такой труд не отличается высокой производительностью.

Прогресс производства шел по пути специализации труда, обособления работ по специальностям, а внутри специальностей — по видам работ, что способствовало росту производительности труда и повышению эффективности производства. По мере усложнения производства для обеспечения роста производительности труда требовалась все большая специализация, все более узкое разделение труда.

Специализированный труд по сравнению с универсальным дает следующие преимущества:

- можно более удачно подобрать исполнителя для выполнения работы, требующей от него определенных индивидуальных качеств;
- сокращается срок подготовки работника для выполнения ограниченного круга обязанностей;
- работник быстрее достигает мастерства, необходимой скорости и точности работы;
- создаются предпосылки для более полной механизации и автоматизации труда;
- появляются большие возможности для улучшения организации рабочего места, оснащения его специализированным оборудованием и инструментами.

Все это способствует росту производительности труда. Однако по мере углубления специализации, в силу все более суживающегося круга обязанностей и работ, снижается содержательность труда, растет его монотонность, однообразие. Такое можно наблюдать на некоторых рабочих местах в массовом, поточном производстве, на конвейерных линиях.

Переход рациональной границы специализации ведет к тому, что рост производительности труда прекращается из-за накопления негативных моментов узкоспециализированного труда: пропадает

интерес к работе, увеличивается текучесть персонала, а это ведет к дополнительным затратам на подбор и подготовку новых работников, новым работникам необходимо время для освоения обязанностей, часть рабочих мест пустует и т.д.

Графически зависимость производительности труда от его содержательности можно проследить на рис. 12.1. Если в точке «у» установлен некоторый уровень производительности универсального труда — P_y , отличающегося содержательностью, равной C_y , то по мере специализации производительность труда будет возрастать до значения P_m , которое на кривой обозначено точкой «м». Дальнейшая специализация, показанная на участке $C_m—O$, вызовет падение роста производительности труда, а следовательно, будет свидетельствовать о нецелесообразности углубления его разделения. Подобная динамика производительности труда приводит к необходимости обоснования оптимального уровня разделения труда на предприятии, который на приведенном рисунке будет находиться в точке «м».

Для конкретной производственной ситуации важно найти наилучший вариант, т.е. *оптимальный уровень разделения труда*, который рассчитывается на основе использования экономических, психофизиологических и социальных критериев.

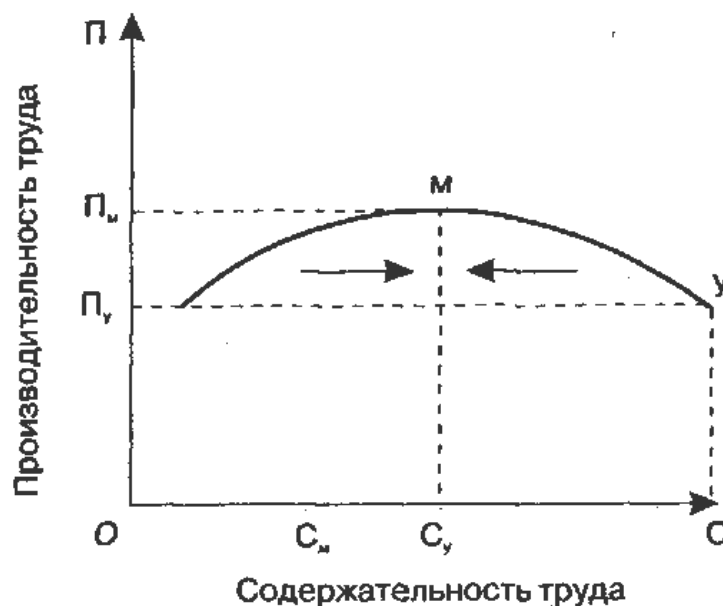


Рис. 12.1 - Схема влияния содержательности труда на его производительность

Экономическими критериями разделения труда служат: затраты рабочего времени и материальные затраты на выполнение работ, степень использования квалификации работников, длительность

производственного цикла изготовления изделия, уровень производительности труда, издержки производства, прибыль предприятия.

Руководствуясь экономическими критериями, руководитель при разделении труда должен стремиться использовать работников в соответствии с их квалификацией, т.е. так расставить персонал, чтобы уровень квалификации каждого работника соответствовал сложности выполняемых им работ.

Психофизиологическими критериями разделения труда выступают показатели работоспособности человека, которая зависит от санитарно-гигиенических условий труда, степени тяжести и нервно-психической напряженности труда, распределения физических нагрузок на разные органы и системы человека, величины сочетания физических нагрузок с умственными. При разделении труда выбирают тот его вариант, который обеспечивает максимальную работоспособность и здоровье человека.

Социальными критериями разделения труда являются: стабильность коллектива, низкая текучесть персонала, высокая дисциплина труда, хорошее состояние межличностных отношений между взаимодействующими работниками, высокий уровень их общественной активности, удовлетворенность содержанием и условиями труда.

Кооперация труда — это система производственной взаимосвязи работников при осуществлении трудового процесса и их взаимодействие в подразделении и на предприятии. Кооперация труда неразрывно связана с его разделением. Расстановка работников должна быть осуществлена таким образом, чтобы достигалось целесообразное их взаимодействие за счет рационализации маршрутов перемещения предметов труда, экономии трудовых затрат, сокращения длительности производственного цикла.

Формы кооперации труда аналогичны по названию формам его разделения. Во-первых, кооперация осуществляется *по территориальному признаку*: межцеховая, внутрицеховая (или межучастковая), внутриучастковая (или межбригадная), внутрибригадная кооперация (разумеется, если предприятие делится на цехи, цехи — на участки, участки — на бригады). Если на предприятии или в учреждении иное структурное деление, то и формы разделения труда будут называться в соответствии с этим структурным делением. Кроме территориального признака кооперация устанавливается *по видовому признаку*. Здесь различают кооперацию функциональную, профессиональную, технологическую и квалификационную.

Основными направлениями совершенствования разделения и кооперации труда служат совмещение профессий и должностей, рас-

ширение зон обслуживания и функций отдельных работников. Эти направления работы ведут к формированию широкого производственного профиля работников, определяют возможности лучшего использования рабочего времени, преодоления односторонности и монотонности труда, повышения его содержательности и производительности.

Совмещение профессий — это такая форма организации труда работника, когда он в урочное (т.е. законодательно установленное и предусмотренное правилами внутреннего трудового распорядка дня) рабочее время выполняет наряду с работами по основной профессии (специальности) также работы по одной или нескольким другим профессиям (специальностям). Возможность и экономическая целесообразность совмещения профессий определяется следующими предпосылками и условиями:

- наличие у работников неиспользованного рабочего времени;
- несовпадение совмещаемых работ во времени;
- технологическая и функциональная общность совмещаемых работ, тесная их взаимосвязь друг с другом, территориальная близость;
- отсутствие отрицательного влияния совмещаемых работ на точность и качество их выполнения;
- теоретическая и практическая подготовленность работника к совмещению работ.

Совмещение профессий не следует путать с работой по совместительству. В отличие от первого *совместительство* — это работа во внеурочное время, т.е. после окончания времени основной работы.

На предприятиях текстильной, химической и нефтехимической промышленности, машиностроения и других отраслей нередко используется система *многостаночного (многоагрегатного) обслуживания*. Сущность его состоит в том, что одним рабочим или группой рабочих осуществляется одновременное обслуживание нескольких станков (агрегатов). Такое возможно при условии, что в работе оборудования (станков, аппаратов, механизмов) имеется так называемое *машинно-свободное*, или *машинно-автоматическое*, время, в течение которого станок, будучи запущенным в работу, работает определенное время самостоятельно и не требует вмешательства рабочего. Использование многостаночного обслуживания возможно и экономически целесообразно при следующих условиях:

- есть машинно-автоматическое время;

■ время занятости рабочего на одном станке должно быть равно или меньше машинно-автоматического времени с учетом времени на переходы от станка к станку.

Большие возможности для совершенствования разделения и кооперации труда дает переход от индивидуальной формы организации труда к коллективной.

12.2 Организация рабочих мест и их обслуживания

Организация рабочих мест. Ограниченную часть территории (или пространства), оснащенную необходимыми средствами производства (орудиями и предметами труда), на которой совершается трудовая деятельность работника или группы объединенных одним заданием работников, называют **рабочим местом**.

Состояние рабочих мест, их организация напрямую определяют уровень организации труда на предприятии. Кроме этого организация рабочего места непосредственно формирует обстановку, в которой постоянно находится работник на производстве, что влияет на его самочувствие, настроение, работоспособность и в конечном итоге на производительность труда.

Организация рабочего места заключается в соответствующем его оснащении и планировке.

Под **оснащением рабочего места** понимают обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать работнику условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей.

Конкретные виды оснащения, которые могут быть самыми разнообразными, должны соответствовать особенностям каждого рабочего места и обеспечивать рациональное использование рабочего времени, экономию физиологических усилий, безопасность труда, комфортность и эффективность работы.

Типичными основными видами оснащения являются:

■ основное технологическое оборудование, которое предназначено для выполнения основной работы на данном рабочем месте. Это могут быть станки, механизмы, агрегаты, аппараты, конвейерные линии, счетная и вычислительная техника, персональные компьютеры, печатно-множительная техника, пульта управления и т.п. Возможно и такое основное технологическое оборудование, которое совпадает с понятием рабочего места. Это относится к индивидуальным подвижным средствам (автомобилям, комбайнам, троллейбусам и т.д.);

■ вспомогательное оборудование, например: индивидуальные подъемно-транспортные устройства, транспортеры, тележки, рольганги, склизы для перемещения материалов и др.;

■ технологическая оснастка, в том числе: рабочие и мерительные инструменты, приспособления, запасные части, канцелярские принадлежности для служащих, сменные принадлежности типа картриджей для печатно-множительной техники и др.;

■ рабочая документация и специальная литература, в частности: инструкции, технологические карты, правила техники безопасности, картотеки, дела, справочники, пособия и др.;

■ организационная оснастка, к которой относятся: рабочая мебель (столы, верстаки, стулья, кресла, шкафы, тумбочки, стеллажи, полки), часы, средства для размещения технологической оснастки и рабочих документов (ложементы, пюпитры, картотеки), приспособления типа подставок, приставок к столам, подлокотников, подножных решеток, упоров. Специфической разновидностью организационной оснастки будут строительные леса, которые возводятся на сооружаемых или ремонтируемых объектах для доступа строителей к своим рабочим местам;

■ средства безопасности, например: ограждения, экраны, средства индивидуальной защиты (очки, респираторы, перчатки, специальные одежда и обувь), средства противопожарной защиты, вытяжная вентиляция, предупреждающие об опасности надписи и рисунки и др.;

■ средства освещения (общего для всего помещения и местного для рабочей поверхности или пространства);

■ средства связи с другими рабочими местами и местом руководителя;

■ средства сигнализации (звуковые, световые, знаковые, комбинированные) о неисправностях, аварийных ситуациях и т.п.;

■ рабочая тара для сырья, материалов, полуфабрикатов, готовых изделий, отходов производства (контейнеры, поддоны, емкости для жидких веществ, коробки, ящики и т.п.);

■ средства для поддержания на рабочем месте нормального микроклимата, к которым относятся нагнетательная вентиляция, отопление и др.;

■ предметы эстетизации производственного интерьера (портьеры, занавеси, жалюзи, цветочницы, произведения декоративно-прикладного искусства, коврики, дорожки и т.д.);

■ хозяйственные средства для ухода за оборудованием и рабочим местом (щетки, ветошь, совки, веники, масленки, урны для мусора и др.).

Могут быть и другие виды оснащения.

Задачи научной организации труда состоят в формулировании требований к комплексности оснащения, чтобы не были упущены такие элементы оснащения, которые обеспечивают создание необходимых условий труда. Научная организация труда предъявляет также требования к качеству каждого из элементов оснащения, к их эргономичности, т.е. приспособленности к антропометрическим, физическим и психическим характеристикам человека.

Планировка рабочих мест — составная часть их организации. Различают планировку внешнюю и внутреннюю.

Внешняя планировка рабочего места заключается в установлении его местоположения по отношению к смежным рабочим местам в подразделении, к рабочему месту руководителя (бригадира, мастера, начальника отдела и т.д.), к проходам, переходам, проездам, подъездам.

Внутренняя планировка рабочего места означает размещение на его площади всех предметов оснащения, их рациональную компоновку по отношению друг к другу и к работнику. При внутренней планировке решаются следующие задачи:

- обеспечение наименьших затрат рабочего времени на выполнение работ, которые закреплены за рабочим местом;
- минимизация физиологических усилий и нервно-психической напряженности работника;
- удобство выполнения работы и обслуживания оборудования;
- хороший обзор в активной рабочей зоне всех частей оборудования, приборов, механизмов;
- оптимизация маршрутов передвижения работника по рабочему месту;
- рационализация рабочей позы (положения) работника;
- создание благоприятных условий труда;
- безопасность труда.

При планировке должна учитываться возможность ее сравнительно быстрого и легкого изменения, обеспечиваться удобство демонтажа оборудования. Это важно в условиях быстрого морального устаревания техники и технологии, когда требования рынка диктуют необходимость переориентации производства или резкого увеличения его производительности.

Совершенствование организации рабочих мест достигается периодической их *аттестацией*, т.е. комплексной проверкой на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям, с последующей рационализацией, если того требуют материалы аттестации.

Организация обслуживания рабочих мест. Она предполагает решение четырех взаимосвязанных групп вопросов:

- 1) установление видов обслуживания, в которых нуждается каждое рабочее место и его работник;
- 2) определение по каждому виду обслуживания физической нормы обслуживания, обоснование его объема в смену (месяц, год);
- 3) разработка регламента обслуживания, т.е. его графика с указанием времени, последовательности и периодичности обслуживания;
- 4) персонификация обслуживания, т.е. закрепление видов обслуживания за определенными исполнителями или подразделениями.

Существуют разные **системы организации обслуживания рабочих мест**, которые определяются степенью централизации и специализации вспомогательных работ. Среди них: децентрализованная, централизованная и смешанная системы.

При *децентрализованной системе* функции обслуживания выполняются либо самими работниками на каждом рабочем месте, либо специальными вспомогательными работниками, которые есть в каждом подразделении. Такая система, как правило, далека от совершенства. Ее преимущества для отдельных подразделений заключаются в том, что руководитель подразделения имеет в своем непосредственном подчинении вспомогательных работников — это удобно для такого руководителя.

Недостатки децентрализованной системы обслуживания рабочих мест состоят в том, что вспомогательный персонал используется с низкой эффективностью. Это объясняется, во-первых, тем, что в автономном подразделении практически невозможно иметь набор всех необходимых работников-специалистов. Во-вторых, при децентрализованной системе обслуживания довольно трудно обеспечивать нормальную и стабильную занятость всех вспомогательных работников.

Централизованная система создает возможности для организации эффективного использования вспомогательного персонала. Эффективность достигается за счет того, что в рамках крупного подразделения или предприятия, сосредоточенного на выполнении какой-то функции по обслуживанию рабочих мест, можно создать специализированные участки по выполнению разных работ. На та-

кие участки можно установить специализированное оборудование, подобрать соответствующий персонал, обеспечить их постоянной работой за счет возрастания общего объема работ.

Преимущества централизованной системы заключаются в повышении возможности маневрирования персоналом, улучшении внутрипроизводственного планирования работ по обслуживанию, качества обслуживания, его надежности, своевременности, экономичности.

Однако централизованная система обслуживания требует высокой организации труда и производства. Если же этого нет, то достоинства централизации функций обслуживания могут быть перекрыты недостатками, вызываемыми нарушением плана обслуживания, невыполнением в срок заказанных работ.

Смешанная система предусматривает, что одна часть функций обслуживания осуществляется централизованно, а другая часть — децентрализованно. В смешанной системе обслуживания сохраняются достоинства и недостатки обеих рассмотренных ранее систем. Чем выше удельный вес централизованных работ, тем может быть выше эффективность обслуживания рабочих мест.

На предприятиях различают также **формы организации обслуживания рабочих мест**. Ими могут быть дежурное, планово-предупредительное и стандартное обслуживание.

Дежурное обслуживание — это обслуживание по вызову, его организуют, как правило, в условиях единичного и мелкосерийного производства. Такая организация обслуживания не всегда гарантирует его своевременность, допускает возможность остановок производственного процесса, непроизводительных потерь рабочего времени, но отличается относительной простотой.

Планово-предупредительное обслуживание наиболее часто применяют в серийном производстве и проводят по планам-графикам (расписанию). Эта форма организации обслуживания требует большей подготовительной работы, чем дежурное обслуживание, характеризуется четким ритмом работы служб обслуживания и минимальной вероятностью простоев рабочего места из-за несвоевременности обслуживания.

Стандартное обслуживание используют в поточно-массовых производствах. Это наиболее совершенная форма организации обслуживания рабочих мест. Оно проводится в строго регламентированном порядке по стандартным расписаниям. Эту форму организации обслуживания называют стандартной еще и потому, что она

включается в стандарт предприятия, который представляет собой обязательный для всего персонала документ.

В стандартах предприятия организация обслуживания каждого рабочего места представляется всеми ее четырьмя компонентами: видами, нормами, регламентами и персонификацией обслуживания.

12.3 Приемы и методы труда

Способ выполнения той или иной работы в своей основе определяется технологией, которая устанавливает содержание и необходимую последовательность технологических операций и процессов производства. Но успешность трудового процесса, большая или меньшая экономия материальных и трудовых затрат зависят от применяемых приемов и методов труда. Одни и те же изделия, детали, операции могут быть произведены с различными затратами времени, физической и умственной энергии человека, с разным расходом сырья, материалов, инструментов, электроэнергии, разным качеством выполненной работы.

Индивидуальная производительность труда отдельных рабочих в промышленности иногда превосходит в два и большее число раз производительность труда основной массы рабочих на аналогичных работах, и происходит это главным образом за счет искусного владения применяемой техникой, наиболее целесообразного использования движений, действий, приемов и методов труда.

Приемы и методы труда — не только сфера приложения ручного или машинно-ручного труда. Свои приемы и методы имеют труд умственный, управленческий, научный. Известна наука о решении творческих задач — эвристика. Современная литература по менеджменту уделяет большое внимание приемам и методам труда руководителей. Это не что иное, как один из вопросов НОТ руководителя.

В настоящее время становления рыночных отношений, развития конкуренции между предприятиями достигнутый кем-то опыт высокопроизводительного труда вне предприятия не рекламируется, более того, он может составлять даже коммерческую тайну. Но это не снижает важности проблемы совершенствования приемов и методов труда, потому что за счет этого фактора можно без сравнительно больших материальных или финансовых затрат добиваться на предприятии, в учреждении, организации существенного роста производительности труда, повышения качества продукции и работы. Совокупность приемов и методов труда образует сам процесс труда. Однако структурно этот процесс подразделяется прежде всего

на производственные (технологические) операции, а уже затем в их рамках рассматриваются различные приемы труда.

Производственная операция — это часть трудового процесса, выполняемая одним рабочим или группой рабочих на одном рабочем месте над одним предметом труда. Операция является основной единицей разделения труда и характеризуется постоянством предмета труда, рабочего места и исполнителей. Перемена хотя бы одного из этих признаков означает завершение одной операции и начало другой. Производственные операции имеют свою структуру и могут быть описаны в виде: установок, переходов и проходов (это делают технологи); приемов, действий и движений (это делают нормировщики).

Метод труда — это способ осуществления процесса труда, определенная последовательность и состав операций.

Процесс овладения наиболее целесообразными приемами и методами труда предполагает последовательное проведение ряда работ, которые можно рассматривать как этапы этого процесса: выявление, изучение, анализ, обобщение, проектирование и освоение рациональных приемов и методов труда.

В рыночных условиях такие работы приобретают значение на уровне предприятия, фирмы, где овладение рациональными, эффективными, экономичными приемами и методами труда становится насущной необходимостью, важным источником снижения издержек производства и роста прибыли.

Выявление лучшего опыта должно быть целенаправленным и исходить из потребностей развития предприятия. Определение объекта — носителя прогрессивного опыта осуществляется разными способами.

Во-первых, путем выявления на предприятии лучшего исполнителя работы, значительно перевыполняющего нормы труда, применяющего эффективные способы ведения трудового процесса. Но даже лучший работник может выполнять не все элементы изучаемой операции одинаково успешно. Преимущество этого способа состоит в быстроте его осуществления и минимальных затратах на изучение.

Во-вторых, за счет выявления и сопоставления опыта нескольких работников, успешно выполняющих одни и те же работы. Здесь появляется возможность для выделения наиболее эффективных приемов в работе каждого из изучаемых работников и изложения коллективного опыта. Такой способ более эффективен, но и более трудоемок для исполнения.

В-третьих, путем получения сведений из разных источников информации об опыте других предприятий.

Всестороннее наблюдение за применяемыми приемами и методами труда дает исходный материал для анализа трудового процесса и обобщения опыта наиболее рациональных приемов и методов труда, закрепляемых затем в нормах труда.

Анализ приемов и методов труда необходимо начинать с установления их целесообразности. Прежде всего нужно выяснить, не возникла ли необходимость в тех или иных действиях вследствие временных или случайных обстоятельств. Это принципиально важное положение. Дело в том, что многое из того, что делается на предприятии, установлено было в силу каких-то конкретных потребностей для разрешения какой-то возникшей ситуации. По прошествии времени потребность удовлетворяется, обстоятельства меняются, а правило продолжает действовать, вызывая неоправданные затраты времени и средств.

Если анализ показывает, что анализируемые действия оправданы с точки зрения их необходимости, то следует установить, насколько оправданы время проведения этих действий, место их проведения и исполнители работы. Только при подтверждении правильности времени и места проведения работ, принятого их закрепления за определенным исполнителем следует приступать к анализу способа выполнения работ.

При анализе приемов и методов труда особое внимание следует обращать на выявление необоснованных простоев, ненужных пауз в работе, соблюдая при их устранении нормы интенсивности труда и рациональный режим труда и отдыха.

Материалы анализа трудовых приемов и методов используются при проектировании организации труда. Проектированию подлежат приемы и методы труда, нуждающиеся по результатам анализа в рационализации не только на действующих предприятиях, но и на вновь вводимых производствах, для новых трудовых процессов.

Распространение информации о рациональных приемах и методах труда и их освоение на предприятиях целесообразно осуществлять с использованием школ освоения лучшего опыта, инструкторских бригад, передачи опыта непосредственно на рабочем месте, семинаров, выставок, конференций, системы повышения квалификации работников на производстве.

Использование лучших приемов и методов труда — цель, ради которой осуществлялись предшествовавшие ему этапы выявления,

изучения, анализа, обобщения, проектирования и распространения опыта.

Некоторые формы распространения лучшего опыта органически связаны с формами его реализации. Такими могут быть школы на предприятиях по освоению приемов и методов труда, школы изучения лучшего опыта, инструкторские бригады, производственный инструктаж.

Использование рациональных приемов и методов труда осуществляется и при реализации типовых проектов организации труда как их составная часть, и при внедрении новых, технически обоснованных норм труда, и при переобучении и повышении квалификации работников.

12.4 Условия труда на предприятии

Человек трудится в определенной производственной среде, которая воздействует на него и влияет на результативность труда, а при несоблюдении некоторых требований делает труд невозможным. Поэтому благоприятные условия труда являются необходимым элементом организации труда.

Условия труда — это совокупность факторов внешней среды, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье человека в процессе труда. Факторов, воздействующих на человека, на его здоровье и работоспособность, много. Чтобы в них разобраться, необходимо их классифицировать.

Если все эти факторы условно поместить в некоторую замкнутую фигуру и разделить ее на четыре сектора (рис. 12.2), то каждый из них будет представлять какую-то определенную совокупность факторов, формирующих условия труда.

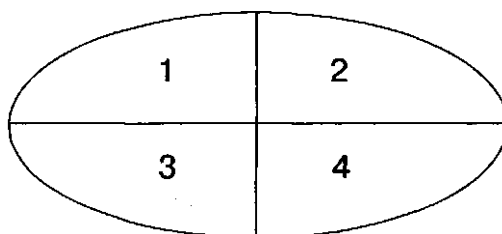


Рис. 12.2 - Схема разделения факторов, формирующих условия труда на предприятии

По признаку зависимости от места и источника происхождения все факторы можно разделить на две большие группы: 1) факторы, не зависящие от особенностей производства (сектора 1, 2); 2) факторы, определяемые особенностями производства (сектора 3, 4).

Каждую из указанных групп факторов в свою очередь можно также разделить на две части. Среди **факторов, не зависящих от особенностей производства**, выделяют факторы *естественно-природные*, которые определяются географическим районом местоположения предприятия (сектор 1), и факторы *социально-экономические*, определяемые общей экономической ситуацией в стране, системой принятого в государстве трудового законодательства, совокупностью социальных благ и гарантий (сектор 2).

Другая часть объединяет **факторы, зависящие от особенностей данного производства** и его коллектива. Эти факторы в свою очередь формируются, с одной стороны, под воздействием особенностей применяемой на данном производстве техники, технологии, установленной организации производства и труда. Эту группу называют *производственными факторами* (сектор 3). С другой стороны, условия на предприятии формируются также под воздействием особенностей персонала. Эту группу факторов можно назвать *социально-психологическими* (сектор 4).

Рассмотрим подробнее все группы факторов.

Естественно-природные факторы (сектор 1) включают в себя факторы:

- географо-климатические — географическую широту, высоту над уровнем моря, рельеф местности, климат, подвижность и влажность воздуха и др.;

- геологические — условия залегания полезных ископаемых, горное давление, температуру, влажность в рабочей зоне, замкнутость пространства;

- биологические — особенности флоры и фауны данной местности, контакт человека с опасными животными, птицами, насекомыми, микроорганизмами, растениями.

Человек имеет ограниченные возможности непосредственного влияния на естественно-природные факторы. Но игнорировать их нельзя, с ними необходимо считаться и принимать опосредствованные меры, защищающие от неблагоприятного их воздействия.

Социально-экономические факторы (сектор 2) определяют положение трудящихся в обществе в целом. Они находят свое выражение в Конституции; в Трудовом кодексе; других законах и нормативных актах, регламентирующих оплату труда, подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала; в совокупности социальных благ и гарантий. Нормативно-правовые акты государства устанавливают продолжительность рабочего времени в смену и неделю, санитарные нормы и правила, возраст выхода на пенсию,

льготы по беременности и родам, льготы многодетным семьям, учащимся без отрыва от производства и др. Помимо этого на условия труда оказывает большое влияние общее социально-экономическое положение в стране и регионе.

Производственные факторы (сектор 3) — наиболее обширная группа факторов, порождаемых особенностями данного производства и формирующих специфические условия труда. Среди них выделяют факторы:

- технико-технологические, определяемые особенностями используемой техники и технологии, уровнем механизации и автоматизации труда и др. Под воздействием этой подгруппы факторов формируются величины физической и нервно-психической нагрузок на организм человека, а труд может быть признан нормальной тяжести и напряженности, тяжелым, напряженным, особо тяжелым, особо напряженным;

- санитарно-гигиенические, к которым относятся: микроклимат (температура, влажность, атмосферное давление и скорость движения воздуха), шум, вибрация, запыленность, загазованность, излучения (тепловое, ультрафиолетовое, электромагнитное, ионизирующее и др.), освещенность (общая и местная), контакт частей тела с водой, маслом, вредными и опасными веществами, объем и общее состояние рабочих помещений. В соответствии с сочетанием этих факторов условия труда могут быть признаны нормальными, вредными или особо вредными;

- опасности механических повреждений, поражения электрическим током, химическими веществами, радиацией и др.;

- эргономические (инженерно-психологические), определяемые степенью приспособленности конструкций машин и оборудования к психофизиологическим и антропометрическим характеристикам предполагаемых исполнителей; удобством планировки техники, оснастки, органов управления и средств контроля за ходом технологического процесса; удобством и эффективностью обслуживания машин, механизмов, оборудования;

- эстетические, определяемые архитектурно-планировочными и художественными решениями интерьеров и экстерьеров помещений, эстетически выразительной формой и цветовой гаммой средств труда, спецодежды, соответствующим оформлением зон отдыха, цеховой графикой, выбором лакокрасочных покрытий и другими художественными средствами;

- организационные, к которым относятся: уровень разделения труда, формы его кооперации, состояние нормирования труда,

сменность работы, внутрисменный режим труда и отдыха, организация рабочих мест, рабочая поза, система обслуживания рабочих мест и др.;

■ материальные, вытекающие из принятых на предприятии форм, систем и размеров оплаты труда, доплат, надбавок, премирования;

■ хозяйственно-бытовые на производстве, складывающиеся из организации внутрисменного питания работников, медицинского обслуживания, наличия бытовок, умывальников, душей, туалетов и их состояния, наличия стирки, химчистки, ремонта спецодежды и обуви, системы уборки рабочих мест, помещений, территории и т.п.

Социально-психологические факторы (сектор 4) определяются составом и особенностями персонала предприятия. Здесь можно выделить несколько подгрупп: а) социальный и демографический (половозрастной) состав персонала; б) совокупность интересов работников, их ценностных ориентации; в) стиль руководства в подразделениях и на предприятии и другие моменты. Под их воздействием формируется морально-психологический климат на предприятии, выражающийся в уровне стабильности персонала, его сплоченности, характере взаимоотношений между группами работников, настроениях, дисциплине труда, трудовой активности и творческой инициативе.

Каждый из рассмотренных факторов внешней производственной среды характеризуется определенным показателем или их совокупностью и оказывает то или иное воздействие на состояние человека, его работоспособность.

При превышении нормируемых уровней каждый из санитарно-гигиенических факторов неблагоприятен для здоровья и работоспособности человека. Если же одновременно действуют несколько неблагоприятных факторов внешней среды, то они взаимно усиливают вредное воздействие каждого из них.

Существуют три направления совершенствования условий труда:

1) минимизация воздействия некоторых факторов, таких, например, как: шум, вибрация, загазованность, запыленность, ионизирующие излучения, опасность получения механических травм и др.;

2) максимизация таких факторов, как: эргономическая, эстетическая и организационная комфортность на рабочих местах, морально-психологический климат в коллективе, безопасность труда, хозяйственно-бытовая обустроенность на производстве и др.;

3) оптимизация таких факторов, как: освещенность, микроклимат, демографическая и социальная структура персонала, материальные условия труда и др.

Конкретные меры по улучшению условий труда необходимо рассматривать по каждому из факторов, на них воздействующих.

В процессе труда человек нуждается в периодическом кратковременном отдыхе для поддержания на определенном уровне своей работоспособности. На предприятии в целом, а иногда и в отдельных его подразделениях устанавливается единый для предприятия (подразделения) **режим труда и отдыха**, представляющий собой порядок чередования периодов работы и перерывов на отдых и их продолжительность. Такой режим (режимы) устанавливается исходя из конкретных особенностей деятельности на предприятии (в подразделении).

Чередование периодов труда и отдыха имеет свои закономерности в течение рабочей смены (рабочего дня), недели, месяца, года. В связи с этим различают внутрисменные, многосменные — недельные и годовые режимы труда и отдыха.

Внутрисменный режим устанавливается с учетом фазного изменения работоспособности человека в течение рабочего дня. Типичная кривая такой работоспособности показана на рис. 12.3.

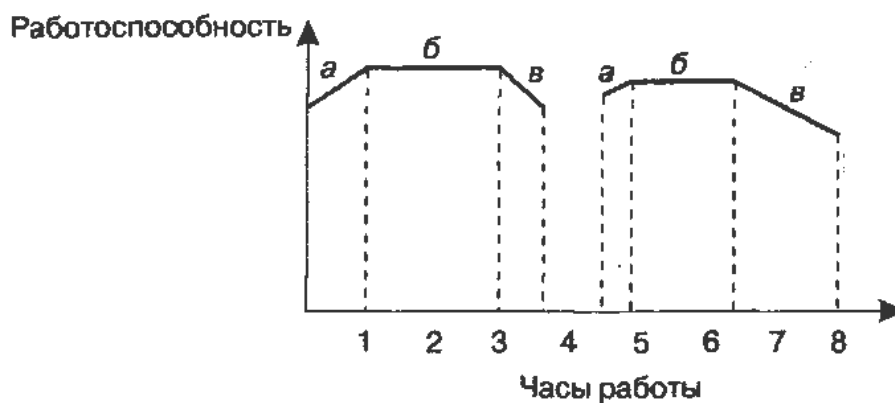


Рис. 12.3 - Типичная кривая работоспособности в течение рабочего дня: а — вработывание; б — устойчивая работоспособность; в — снижение работоспособности

На рисунке показаны три фазы работоспособности: вработывание, нарастание трудоспособности; устойчивая высокая работоспособность; снижение работоспособности, утомление. После обеденного перерыва эти фазы повторяются, однако они изменяются по продолжительности и величине: фаза вработывания менее продолжительна, фаза устойчивой работоспособности не достигает дообеден-

ного уровня, фаза утомления наступает раньше и длится дольше, чем до обеденного перерыва.

Фаза вработывания, или адаптации, характеризуется нарастающей работоспособностью, что выражается в улучшении психофизиологических показателей работников и результатов их труда. Продолжительность фазы вработывания может длиться от нескольких минут до 1,5 ч, что зависит от особенностей выполняемой работы и самого человека.

Фаза высокой устойчивой работоспособности может продолжаться 2—3 ч и более. Для нее характерны наименьшие затраты труда на выполнение определенной работы, высокие показатели ее качества. В это время работник, как правило, достигает наилучших результатов деятельности.

Фаза падения работоспособности наступает в результате накапливающегося утомления. Снижается внимание, замедляются реакции на внешние раздражители, возрастает вероятность ошибочных действий, замедляется скорость решения производственных задач, ухудшаются общие результаты работы.

Задача установления рационального режима труда и отдыха состоит в том, чтобы обеспечить быструю вработываемость людей, максимально увеличить период устойчивой высокой работоспособности и сократить фазу утомления.

На предприятиях нередко используется *функциональная музыка* — музыка, сопровождающая процессы труда в производственной обстановке для повышения работоспособности.

Многосменные недельные режимы труда и отдыха используются на предприятиях, работающих в несколько смен: днем, вечером, а иногда и ночью. После продолжительного отдыха достигнуть сразу высокой работоспособности очень трудно. В середине недели работоспособность имеет наивысшие показатели, а к концу недели она заметно снижается.

Большие проблемы возникают у предприятий, специфика деятельности которых предполагает многосменную работу, особенно работу в ночную смену. Нормальный суточный цикл человека таков, что наибольшая работоспособность у него приходится на утренние и дневные часы. В это время активизируются все жизненные функции организма: повышаются температура тела, мышечная активность, деятельность нервной системы и сердца, возбудимость зрительных и слуховых анализаторов.

Вечером и особенно в ночные часы работоспособность резко снижается. Все это следует учитывать при определении времени

начала и окончания рабочих смен, времени перерывов на отдых и личные надобности. Продолжительность работы ночью должна быть меньше, чем днем. В ночные смены обязательны перерывы на обед и регламентированный отдых.

Чередование смен следует устанавливать в соответствии с естественным суточным ритмом: утро — день — вечер — ночь. Продолжительность работы в одну и ту же смену должна быть такой, чтобы не создавать условия для частой перестройки динамического стереотипа. При решении этого вопроса следует идти на компромисс между биологическими и социальными потребностями человека. Биологические закономерности функционирования организма диктуют необходимость перехода из одной смены в другую через значительные (до одного месяца) промежутки времени. Социальные потребности требуют частой перемены сменности работы. Компромиссным может быть решение, когда «пересменки» происходят раз в 5—7 дней.

12.5 Формы организации труда и их эффективность

Формы организации труда — это ее разновидности, отличающиеся друг от друга особенностями решения вопросов по отдельным элементам организации труда. Формы определяются формообразующими признаками. Таких признаков несколько.

По способам установления плановых заданий и учета выполненной работы выделяют индивидуальную и коллективные (совместные) формы организации труда.

Индивидуальной называют такую форму организации труда, когда производственное задание, учет выполненной работы и начисление заработной платы на предприятии осуществляются для каждого работника персонально.

Коллективной (совместной) является форма организации труда, при которой производственное задание устанавливается в целом какому-либо подразделению предприятия, учет выполненной работы ведется по конечным результатам труда работников этого подразделения, заработная плата также первоначально начисляется всему подразделению, и лишь только затем она делится между работниками.

Коллективные формы организации труда в свою очередь также имеют разновидности.

В зависимости от места подразделения в иерархии управления на предприятии коллективные формы организации труда могут

быть звеньевыми, бригадными, участковыми и др. (по видам подразделений).

По уровню специализации различают специализированные и комплексные подразделения. Первые объединяют работников одной профессии, вторые — работников разных профессий.

В зависимости от способа разделения и кооперации труда в комплексных подразделениях выделяют подразделения:

- с полным разделением труда, когда каждый работник занят только выполнением работы строго по своей специальности и на одном рабочем месте;

- частичной взаимозаменяемостью, когда работники владеют двумя или большим числом профессий (специальностей) и могут выполнять работы не только по своей основной профессии (специальности), но и по совмещаемой или совмещаемым;

- полной взаимозаменяемостью, когда каждый работник подразделения (звена, группы, бригады и т.д.) может работать на любом рабочем месте в этом подразделении, а также меняться рабочими местами по заранее продуманной схеме с другими работниками подразделения.

По способам планирования и учета затрат на выполнение работы подразделения могут быть хозрасчетными, с элементами хозрасчета и без хозрасчета. .

Хозрасчетными называют такие подразделения, которые ведут учет расходов сырья, материалов, полуфабрикатов, энергии, труда при выполнении плановых заданий.

Для установления хозрасчетных отношений в подразделении необходимо решить по крайней мере три задачи:

- 1) определить нормы расходов сырья, материалов, энергии, инструментов, труда и других элементов производства на единицу выпускаемой продукции (работ);

- 2) наладить учет фактических расходов по всем указанным элементам производства;

- 3) организовать стимулирование работников за соблюдение норм расходов сырья, материалов и т.д., особенно стимулирование за их экономию.

В зависимости от способа управления различают подразделения:

- с полным самоуправлением, когда подразделению устанавливается производственное задание, а все остальные вопросы организации производства, труда и управления решаются самим первичным коллективом, например бригадиром и советом бригады;

- частичным самоуправлением, когда часть функций управления централизована, а другая часть — делегирована подразделению;
- без самоуправления, когда все функции управления подразделением централизованы.

По способу формирования средств для осуществления деятельности различаются формы организации труда, характерные для индивидуальной трудовой деятельности, подрядных и арендных коллективов, кооперативов и малых предприятий.

В соответствии со способами оплаты и материального стимулирования различают организацию труда:

- с индивидуальной оплатой труда;
- коллективной оплатой на основе тарифной системы;
- коллективной оплатой труда на основе тарифной системы с применением различных коэффициентов для распределения заработка;
- бестарифной системой оплаты труда.

Все указанные (а могут быть еще и другие) формы организации труда и их разновидности соединяются между собой в различных комбинациях, например бригадная форма организации труда с полной взаимозаменяемостью работников и с распределением коллективного заработка при помощи коэффициента трудового участия (КТУ) и т.д.

Одной из самых распространенных форм организации труда является бригадная с ее разновидностями.

Наибольшими возможностями для решения экономических и социальных проблем обладают комплексные подразделения (бригады) с полной взаимозаменяемостью. В таких подразделениях можно организовать работу с переменной труда, т.е. с чередованием работ по разным профессиям, или с выполнением работ последовательно на разных рабочих местах, каждое из которых отличается своим набором производственных операций. Эта мера особенно эффективна на работах с большой монотонностью труда.

Коллективные формы организации труда обладают потенциальной эффективностью, но это не означает, что любой переход от индивидуальной организации труда к коллективной непременно гарантирует эффект. Непонимание этого привело к тому, что во времена всеобщей бригадизации в 11-й и 12-й пятилетках (1980—1990 гг.) при выполнении централизованных заданий по развитию на предприятиях коллективных форм организации труда экономическая эффективность производства не достигла планируемых величин.

В настоящее время совершенно очевидно, что как нет универсального лекарства для лечения всех болезней, так и не может быть универсального способа обеспечения эффективности производства. Существуют хорошие, сильные приемы для достижения этого, но формальное их использование вряд ли приведет к успеху.

Возникает вопрос, каковы же *условия эффективности коллективных форм организации и стимулирования труда*.

Во-первых, введению всякого организационного новшества на предприятии должно предшествовать экономическое и социальное обоснование его необходимости. Следует хорошо разобраться в особенностях тех или иных форм организации труда, просчитать варианты возможных решений, ожидаемых затрат и эффекта от использования новшества.

Если дело совершенно новое и отсутствует опыт его использования, следует предварительно провести экспериментальную проверку новой идеи в одном из подразделений, проанализировать результаты и лишь только затем, если подтвердится экономическая и социальная целесообразность использования этой идеи, приниматься за ее широкую реализацию.

Во-вторых, после обоснования целесообразности и эффективности введения организационного новшества необходимо его проектирование — разработка организационного проекта, в котором должны быть проработаны все вопросы, связанные с использованием новых форм организации труда.

Проектирование организации труда осуществляется специализированными проектными организациями. На крупных предприятиях могут быть специализированные оргпроектные подразделения. При проектировании целесообразно широко использовать типовые проекты организации труда для массовых профессий служащих и рабочих, типичных производственных участков, цехов и предприятий.

В-третьих, в работе по совершенствованию организации труда следует широко опираться на участие персонала, проводя среди него конкурсы по решению различных организационных вопросов, морально и материально поощряя творческую инициативу работников.

12.6 Управление организацией труда

Управление организацией труда на предприятии осуществляется путем планирования совершенствования организации труда, которое является частью экономического планирования его деятельности, и строгого выполнения запланированных мероприятий. Рыноч-

ные отношения не только не отрицают необходимости планирования внутри предприятий, но и повышают его значение. Планированию предшествует анализ уровня организации труда и выявление на его основе слабых звеньев в организации труда. В плане должны быть указаны: перечень объектов, нуждающихся в улучшении организации труда; сроки выполнения работы; ответственные исполнители; предполагаемые затраты на выполнение работы; источники финансирования затрат.

Важным условием установления на производстве высокого уровня организации труда является ее проектирование, т.е. заблаговременная, тщательная проработка всех вопросов организации труда, выбор наилучшего ее варианта до того, как предприятие начнет функционировать. Документация, которая появляется в результате такой проработки, называется *проектом организации труда*, или *организационным проектом*. В содержание организационного проектирования и организационного проекта может входить также комплекс проектных разработок по организации производства.

Проектирование организации труда имеет три основные разновидности:

1) разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений;

2) разработка разделов организации труда при проектировании новых объектов, а также при создании проектов реконструкции, расширения, технического перевооружения действующих предприятий;

3) разработка проектов изменения или совершенствования организации труда на действующих предприятиях, которые не подвергаются реконструкции, расширению или техническому перевооружению.

Разработка типовых проектов организации труда и типовых организационных решений — один из наиболее прогрессивных и перспективных методов распространения и использования НОТ на действующих и строящихся предприятиях.

Типовой проект организации труда — это организационный документ, в котором сосредоточены характерные для многих рабочих мест определенной специальности решения и рекомендации по организации труда. Типовые проекты разрабатываются для работников массовых профессий — руководителей, специалистов, служащих, рабочих, а также для типичных производственных участков, цехов и предприятий в целом.

Типовые организационные решения подразумевают разработку отдельных вопросов или элементов организации труда, например: типовых режимов труда и отдыха, типовых систем регламентированного обслуживания производства, типовых процедур выполнения тех или иных управленческих функций и т.д.

Все разновидности типовых проектов организации труда имеют две основные сферы применения. Во-первых, они предназначены для проектных организаций, которые их используют при проектировании организации труда в составе проектной документации для новых объектов. Во-вторых, типовые проекты организации труда зарекомендовали себя в советское время в качестве эффективного средства, используемого для совершенствования организации труда на действующих предприятиях.

Разработка разделов организации труда при проектировании новых объектов осуществляется двумя путями. Во-первых, путем учета специфических требований НОТ при конструировании новой техники, машин, механизмов, при разработке технологии и проектировании зданий и сооружений. Во-вторых, путем проектирования для вновь сооружаемого предприятия собственно организации труда на научной основе, т.е. путем разработки организационной части общего проекта предприятия.

Основными, наиболее полными методическими материалами по проектированию организации труда служат и по сегодняшний день Межотраслевые требования НОТ при проектировании, разработанные НИИ труда совместно со многими бывшими ведущими в своей области НИИ страны и утвержденными центральными ведомствами того времени. Они содержат:

- а) требования НОТ к архитектурно-строительному проектированию;
- б) требования и нормативные материалы НОТ по проектированию оборудования;
- в) требования и нормативные материалы НОТ по проектированию технологических процессов;
- г) нормативные материалы по разработке в проектах предприятий организации труда и управления.

Разработка проектов изменения или совершенствования организации труда на действующих предприятиях необходима потому, что всякое более или менее крупное изменение производства в силу его расширения или введения новых подразделений требует соответствующей организации труда, которую нужно разработать. Это осуществляется путем проектирования, которое проводит-

ся силами самих предприятий, имеющих проектные и конструкторские подразделения, подразделения НОТ, а также на договорной основе — центрами (фирмами) по организации труда или лабораториями НОТ при отраслевых НИИ.

Разработка организационных проектов для действующих предприятий носит, как правило, индивидуальный характер, но при максимальном использовании типовых решений.

При разработке организационных проектов используют *систему автоматизированного проектирования* (САПР), которая представляет собой совокупность технических средств, системного и прикладного программного обеспечения в их взаимодействии с проектировщиком.

Для нужд проектирования организации труда может использоваться мощная операционная система Windows для IBM-совместимых персональных компьютеров. Эта операционная система представляет собой основу для программных приложений, функционирующих под ее управлением. Графические возможности САПР удачно реализуются путем использования системы автоматизированного проектирования AutoCAD — универсальной и открытой среды проектирования, включающей в себя графический редактор AutoCAD и язык AutoLISP как средство расширения возможностей редактора AutoCAD.

Одним из программных приложений операционной системы Windows является продукт фирмы Microsoft — Microsoft Office for Windows, который имеет программу работы электронных таблиц Excel, многофункциональную программу обработки текстов Microsoft Word, программу презентаций Microsoft PowerPoint и др. Для изучения возможностей различных программ (а для IBM-совместимых персональных компьютеров существуют десятки тысяч программ), которые можно использовать при проектировании организации труда, необходимо обращаться к специальной литературе.

Одной из форм совершенствования организации труда служит аттестация и рационализация рабочих мест, которая представляет собой комплексную их проверку на соответствие техническим, экономическим, организационным и социальным требованиям. Проведение такой работы позволяет совершенствовать техническое и организационное состояние производства, освободиться от устаревшего оборудования, вовлекать персонал в работу по улучшению организации и условий труда.

Работа начинается с инвентаризации рабочих мест, т.е. с выявления их количества по разным классификационным группам. За-

тем осуществляется их комплексная проверка — аттестация. Оцениваются технический и организационный уровни рабочего места, условия труда и уровень его безопасности, применяемые нормы труда.

Работу по аттестации рабочих мест персонала проводят аттестационные комиссии из числа наиболее квалифицированных специалистов и руководителей предприятия. Целесообразно проводить аттестацию рабочих мест всего персонала предприятия, включая рабочие места служащих, один раз в два-три года.

По итогам проверки принимают одно из трех возможных решений: 1) рабочее место подлежит аттестации; 2) рационализации; 3) ликвидации. Рабочие места, подлежащие ликвидации, упраздняются, высвобождается производственная площадь. Рационализация рабочих мест заключается в доведении их показателей до современного технического и организационного уровней.

12.7 Анализ состояния организации труда рабочих

Анализу состояния организации труда предшествует изучение общих показателей экономической эффективности производства, таких как - уровень производительности труда, трудоемкость продукции, использование производственных мощностей и основных фондов (выпуск продукции на 1 грн. основных производственных фондов или на единицу оборудования), показатели качества продукции (сортность, процент брака) и др.

Среди показателей, характеризующих состояние организации труда, важнейший — показатель использования рабочего времени. О степени эффективности использования рабочего времени можно судить, сравнивая фактически затраченное рабочее время с его плановым фондом. Целодневные потери выявляются по данным табельного учета и материалам статистической отчетности, внутрисменные — по материалам специальных наблюдений, фотографий рабочего дня.

Внутрисменные потери на производстве в значительной степени обуславливаются недостатками в разделении и кооперации труда, в организации рабочих мест и в системе их обслуживания. Поэтому при анализе необходимо изыскивать возможности совершенствования существующих форм разделения и кооперации труда, исследовать целесообразность перераспределения функций между работниками, выяснять возможность механизации трудоемких и физически тяжелых работ, целесообразность централизации вспомогательных работ. Необходимо проанализировать пути улучшения приемов и

методов труда, выявить передовой опыт в этой области. Изучаются данные о распространении многостаночного и многоагрегатного обслуживания, об использовании совмещения профессий и должностей, о степени развития бригадного труда и наличии бригад нового типа. Особое внимание должно быть уделено проверке существующих условий труда, санитарно-гигиенических параметров производственной среды.

Проводится анализ квалификационного состава коллектива, для чего сопоставляются разряды рабочих с разрядами выполняемых ими работ, выясняются причины брака выпускаемой продукции, выявляются случаи невыполнения норм труда из-за недостаточной квалификации работников. Изучается текучесть кадров путем обработки данных первичного учета кадров, заявлений об увольнении, анкетного обследования увольняющихся работников, выявляются факторы, влияющие на движение рабочей силы.

Исследуется состояние дисциплины труда, причины ее нарушений, социально-демографический состав нарушителей, меры по предотвращению дисциплинарных проступков.

В ходе анализа осуществляется количественная оценка уровня организации труда с целью определения соответствия его новейшим достижениям науки и техники, разработки мероприятий по НОТ при составлении годового плана, установления зависимости между материальным и моральным стимулированием работающих и уровнем НОТ.

Для количественной оценки уровня организации труда применяются следующие показатели: коэффициент разделения труда, коэффициент занятости рабочих, коэффициент многостаночного обслуживания, коэффициент рациональности приемов труда, коэффициент организации рабочих мест, коэффициент нормирования труда, коэффициент трудовой дисциплины, коэффициент использования квалификации рабочих, коэффициент условий труда.

Коэффициент разделения труда ($K_{p.m}$) характеризует степень специализации рабочих. Рациональное разделение труда предполагает специализацию рабочих при выполнении производственного задания в соответствии с их квалификацией и опытом работы при полной занятости в течение смены и исключает непроизводительные затраты рабочего времени. Этот коэффициент определяется по данным оперативного учета (нарядам, технологическим картам и другим документам) либо по данным непосредственных наблюдений, исходя из величины затрат рабочего времени на выполнение несвойственной работы, по формуле:

$$K_{p.m} = 1 - \frac{\sum t_{np}}{T_{cm} \times n} \quad (12.1)$$

где $\sum t_{np}$ — суммарное время выполнения рабочими не предусмотренных заданием работ в течение смены; T_{cm} — продолжительность рабочей смены; n — количество рабочих.

Пример. $t_{np} = 200$ мин; $T_{cm} = 480$ мин; $n = 20$ человек.

$$K_{p.m} = 1 - \frac{200}{480 \times 20} = 0,98$$

К несвойственным относятся работы, выполнение которых не входит в функции рабочего данной профессии. В зависимости от типа производства и специфических условий они различны. Обычно к таким работам относят заточку и подножку инструмента, доставку деталей и заготовок на рабочее место, транспортировку производственных отходов и т. п., если они не предусмотрены технологией либо картой организации труда.

Для более глубокого анализа разделения труда в производственном подразделении целесообразно учитывать возможность совмещения профессий, многостаночного обслуживания. С этой целью определяют *коэффициент занятости рабочих* (который характеризует полноту их занятости в течение смены. Он рассчитывается по формуле

$$K_{з.p} = 1 - \frac{t_z}{T_{cm} \times n} \quad (12.2)$$

где t_z — суммарное время занятости рабочих (время, когда рабочие заняты управлением механизмами, наблюдением за работой оборудования, выполнением ручных работ).

Пример. $t_z = 9\,200$ мин; $T_{cm} = 480$ мин; $n = 20$ человек.

$$K_{з.p} = 9200 / (480 \times 20) = 0,96$$

Коэффициент многостаночного обслуживания (K_{mo}) характеризует степень распространения многостаночного обслуживания на предприятии. Определяется он на основе данных первичного учета и норм обслуживания по формуле

$$K_{mo} = H_{оф} / H_{ом} \quad (12.3)$$

где $H_{оф}$ — среднее число машин, фактически обслуживаемых рабочим; $H_{ом}$ — средняя (по цеху, участку) норма обслуживания оборудования (машин) одним рабочим.

Пример. $H_{оф} = 4$ станка; $H_{ом} = 5$ станка.

$$K_{mo} = 4/5 = 0,8.$$

Коэффициент рациональности приемов труда ($K_{н.т}$) характеризует степень эффективности использования рабочими сменного фонда времени на выполнение производственного задания. Он определяется путем сравнения хрономегранжевых данных о затратах времени на изготовление одних и тех же изделий всеми рабочими и передовыми рабочими по формуле

$$K_{н.т} = 1 - \frac{(t_{cp} - t_{н.п}) \times M}{T_{см} \times n}, \quad (12.4)$$

где t_{cp} — средние затраты, времени на выполнение операции по группе изучаемых рабочих; $t_{н.п}$ — средние затраты времени на выполнение операции передовыми рабочими; M — количество повторений операций или объем выполненной работы в принятых единицах; n — количество рабочих в изучаемой группе.

Пример, $t_{cp} = 20$ мин; $t_{н.п} = 18$ мин; $M = 400$ шт.; $n = 20$ человек,

$$K_{н.т} = 1 - \frac{(20 - 18) \times 400}{480 \times 20} = 0,92.$$

Коэффициент организации рабочих мест ($K_{р.м}$) характеризует степень соответствия существующей организации рабочих мест типовым проектам и определяется по формуле

$$K_{р.м} = \frac{N_{мин}}{N_{общ}}, \quad (12.5)$$

где $N_{мин}$ — количество рабочих мест, соответствующих типовым проектам; $N_{общ}$ — общее количество рабочих мест.

Пример. $N_{мин} = 220$ мест; $N_{общ} = 440$ мест.

$$K_{р.м} = 220/440 = 0,5$$

Коэффициент нормирования труда ($K_{н.т}$) характеризует состояние нормирования труда на предприятии (участке, в цехе). Он определяется удельным весом численности рабочих, труд которых нормируется, и коэффициента напряженности норм по формуле

$$K_{н.т} = \frac{Ч_{он}}{Ч_{общ}} \times K_{н.н}, \quad (12.6)$$

где $Ч_{он}$ — численность рабочих (со сдельной и повременной оплатой труда), труд которых нормируется; $Ч_{общ}$ — общая численность рабочих на участке, в цехе; $K_{н.н}$ — коэффициент напряженности норм времени и норм обслуживания. Он определяется по формуле

$$K_{н.н} = L_1 \times K_{н.нс} + L_2 \times K_{н.нп}, \quad (12.7)$$

где $K_{н.нс}$ — коэффициент напряженности норм труда при сдельной оплате труда; $K_{н.нп}$ — коэффициент напряженности норм при повре-

менной оплате труда; L_1 — удельный вес рабочих, труд которых оплачивается сдельно, в общей их численности; L_2 — удельный вес рабочих, труд которых оплачивается повременно, в общей их численности.

Коэффициент $K_{н.нс}$ определяется по формуле

$$K_{н.нс} = \frac{100}{100 + y}, \quad (12.8)$$

где y — средний процент перевыполнения норм выработки сдельщиками.

Коэффициент $K_{н.нп}$ определяется следующим образом

$$K_{н.нп} = \frac{100}{100 + y^1}, \quad (12.9)$$

Величина y^1 (при повременной оплате труда) устанавливается отношением среднего количества единиц оборудования, рабочих мест, подлежащих обслуживанию одним рабочим по нормативам, к фактическому их обслуживанию по формуле

$$y^1 = \left(\frac{H_n}{H_\phi} \times 100 \right) - 100, \quad (12.10)$$

где H_n — среднее количество единиц оборудования, рабочих мест, подлежащих обслуживанию одним рабочим по нормативам; H_ϕ — среднее фактическое количество единиц оборудования, рабочих мест, обслуживаемых одним рабочим.

При $H_\phi \leq H_n$ величина y^1 принимается равной 0.

Пример. Общая численность рабочих предприятия составляет 2 400 человек. Из них 1 800 — рабочие-сдельщики и 600 — рабочие-повременщики.

Нормируется труд у 2 200 человек. Показатель $y = 10\%$ и $y^1 = 15\%$. При этих условиях

$$\begin{aligned} L_1 &= \frac{1800}{2400} = 0,75; & K_{н.нс} &= \frac{100}{100 + 10} = 0,9; \\ L_2 &= \frac{600}{2400} = 0,25; & K_{н.нп} &= \frac{100}{100 + 15} = 0,87; \end{aligned}$$

$$K_{н.н} = 0,75 \times 0,9 + 0,25 \times 0,87 = 0,89$$

$$K_{н.т} = \frac{2200}{2400} \times 0,89 = 0,82.$$

Коэффициент трудовой дисциплины ($K_{т.д}$) характеризует состояние трудовой дисциплины. Он определяется величиной внутрисме-

нных и целодневных потерь рабочего времени, вызванных нарушением дисциплины, по формуле

$$K_{m.\partial} = \left(1 - \frac{\sum t_{\partial n}}{T_{cm} \times n}\right) \times \left(1 - \frac{\sum t_{\partial d}}{T_{nl} \times n^1}\right), \quad (12.11)$$

где $\sum t_{\partial n}$ — суммарные внутрисменные потери рабочего времени, вызванные нарушением трудовой дисциплины; T_{cm} — продолжительность рабочей смены; $\sum t_{\partial d}$ — суммарные целодневные потери рабочего времени, вызванные нарушением трудовой дисциплины; T_{nl} — плановый фонд рабочего времени одного работающего за рассматриваемый период; n — число наблюдаемых; n^1 — число работающих в данном подразделении.

Пример, $n = 200$ чел.; $\sum t_{\partial n} = 2\,000$ мин; $T_{cm} = 480$ мин; $n^1 = 220$ чел.; $\sum t_{\partial d} = 5$ дней; $T_{nl} = 22$ дня.

$$K_{m.\partial} = \left(1 - \frac{2000}{480 \times 200}\right) \times \left(1 - \frac{5}{22 \times 220}\right) = 0,98.$$

Коэффициент использования квалификации рабочих ($K_{u.k}$) характеризует соответствие квалификации рабочих сложности выполняемых ими работ и определяется по формуле

$$K_{u.k} = \frac{P_k}{P_p}, \quad (12.12)$$

где P_k — средний квалификационный разряд рабочих; P_p — средний тарифный разряд выполняемых работ.

Пример, средний квалификационный разряд рабочих равен 3,0 при среднем разряде выполняемых работ 3,2. В этом случае коэффициент использования квалификации рабочих составит

$$K_{u.k} = 3,0 / 3,2 = 0,93.$$

Коэффициент условий труда ($K_{y.m}$) характеризует соответствие фактических условий труда нормативным и определяется по данным замеров и нормативных материалов по формуле

$$K_{y.m} = \sqrt[n]{a_1 * a_2 * a_3 * \dots * a_n} \quad (12.13)$$

где $a_1, a_2, a_3, \dots, a_n$ — индексы соответствия фактических условий труда нормативным по соответствующему показателю; n — количество показателей, характеризующих условия труда, по которым проводились замеры.

Индекс соответствия фактических условий труда нормативным определяется по формуле

$$a = \frac{Y_\phi}{Y_n}, \quad (12.14)$$

где Y_ϕ и Y_n — фактическое и нормативное значения показателей условий труда в соответствующих единицах измерения.

В случае если фактические показатели условий труда превышают нормативные, индекс соответствия определяется обратным отношением по формуле

$$a = \frac{Y_n}{Y_\phi}, \quad (12.15)$$

В качестве показателей условий труда применяются освещенность, чистота воздуха, влажность воздуха, шум, вибрация, и другие санитарно-гигиенические показатели, поддающиеся измерению.

Пример. В цехе работает 150 рабочих на 60 рабочих местах. Фактическая освещенность на 25 местах 150 лк при норме 200 лк, на 20 местах — 170 лк при норме 250 лк и на остальных 15 местах — 200 лк при норме 250 лк. Индекс соответствия фактической освещенности нормативной состави

$$a_1 = \frac{(150 \times 25) + (170 \times 20) + (200 \times 15)}{(200 \times 25) + (250 \times 35)} = 0,71.$$

Аналогичным путем определяются индексы соответствия по всем другим показателям, характеризующим санитарно-гигиенические условия труда в цехе (на участке).

Пример. Требуется определить коэффициент условий труда при следующих индексах отклонения фактических условий от нормативных:

$a_1=0,71$ (освещенность);

$a_2=0,9$ (температура);

$a_3=1,0$ (загазованность);

$a_4=0,9$ (шум);

$$K_{y.m} = \sqrt[4]{0,71 \times 0,9 \times 1,0 \times 0,9} = 0,87.$$

Таким образом, исследование уровня организации труда состоит и в анализе отдельных его элементов с последующей количественной оценкой каждого из них на определенный момент времени. Однако, поскольку отдельные показатели уровня организации труда воздействуют на общий ее уровень не изолированно друг от друга, а во взаимосвязи, то общий (интегральный) показатель уровня организации труда определяется как средняя геометрическая величина его частных показателей по формуле

$$Y_{om} = \sqrt[n]{K_{p.m} \times K_{p.m} \times K_{n.m} \times K_{n.m} \times K_{u.k} \times K_{m.d} \times K_{y.m} \times \dots \times K_n} \quad (12.16)$$

где Y_{om} — уровень организация труда; K_{pm} — коэффициент разделения труда; K_{pm} — коэффициент организации рабочих мест; K_{nm} —

коэффициент приемов и методов труда; $K_{нт}$ — коэффициент нормирования труда; $K_{ик}$ — коэффициент использования квалификации рабочих; $K_{тд}$ — коэффициент трудовой дисциплины; $K_{у.т}$ — показатель условий труда, n — число частных показателей.

Пример. Отдельные показатели, характеризующие уровень организации труда в цехе: $K_{пт}=0,96$; $K_{рм}=0,2$; $K_{нт}=0,92$; $K_{нт} = 0,74$; $K_{ик}=0,90$; $K_{ут}=0,60$; $K_{тд}=94$. В этих условиях общий показатель уровня организации труда в цехе составит;

$$Y_{от} = \sqrt[7]{0,96 \times 0,2 \times 0,92 \times 0,74 \times 0,90 \times 0,60 \times 94} = 0,6$$

Рассмотренная методика определения количественной оценки уровня организации труда может применяться как по отдельным цехам, так и по предприятию в целом.

На основе данных анализа состояния организации труда и выявленных недостатков в ней разрабатывается план внедрения НОТ, который является частью плана производственно-хозяйственной деятельности предприятия, что позволяет решать вопросы научной организации труда в едином комплексе с другими задачами совершенствования производства.

Планы НОТ содержат расчеты ожидаемой экономической эффективности, а также показатели социальной эффективности мероприятий. Для этого необходимы расчеты потребных затрат материальных, трудовых и финансовых ресурсов, определение размеров планируемой экономии, выявление социальных последствий от проведения мероприятий (повышение содержательности труда, его облегчение, снижение заболеваемости работников, повышение удовлетворенности трудом и др.).

Экономическая эффективность определяется на стадии разработки и выполнения мероприятий по НОТ. Она может выражаться в экономии рабочего времени, сокращении материальных и трудовых затрат, росте производительности труда и пр. Так, прирост производительности труда за счет сокращения численности работников рассчитывается по формуле, %:

$$П = \frac{\mathcal{E}_{чр}}{ЧР - \mathcal{E}_{чр}} \times 100, \quad (12.17)$$

где $\mathcal{E}_{чр}$ — относительная экономия численности работников при проведении всех мероприятий по НОТ; $ЧР$ — расчетная численность работающих по участку, цеху, предприятий, исчисленная на объем производства планируемого периода, чел.:

$$\mathcal{E}_{чр} = \frac{C_{т.р}}{\Phi_{б} \times K_{нб}}, \quad (12.18)$$

где $C_{т.р}$ — снижение трудоемкости по i -му мероприятию в расчете на годовой выпуск продукции, нормо-ч; $\Phi_{б}$ — фонд полезного времени одного работника в базовом периоде, ч; $K_{нб}$ — коэффициент выполнения норм выработки в базисном году.

Годовой экономический эффект от реализации мероприятий по НОТ, или экономия приведенных затрат может рассчитываться по формуле

$$\mathcal{E}_z = (C_1 - C_2) \times B_2 - E_n \times \mathcal{Z}_{ед}, \quad (12.19)$$

где C_1 и C_2 — себестоимость единицы продукции (работ) до и после проведения мероприятия (текущие затраты), грн; B_2 — годовой объем продукции (работ) после осуществления мероприятий в натуральном выражении, т, м², м³ и т.п.; E_n — нормативный коэффициент сравнительной экономической эффективности (величина обратная нормативному сроку окупаемости $T_{ок}$). Для мероприятий по НОТ (E_n) устанавливается равным 0,15; $\mathcal{Z}_{ед}$ — единовременные затраты, связанные с разработкой и выполнением мероприятия, грн.

Экономическое обоснование, планируемых мероприятий НОТ в современных условиях должно осуществляться на основе широкого использования математических методов и ЭВМ с целью оптимизации плановых заданий.

После составления плана НОТ и его экономического обоснования, приступают к реализации мероприятий, предусмотренных планом.

Контрольные вопросы

1. Что понимают под разделением труда и каковы его основные формы?
2. Каковы критерии определения оптимального уровня разделения труда?
3. Что понимают под кооперацией труда и каковы ее формы?
4. Что такое совмещение профессий? Каковы предпосылки и условия, определяющие его возможность и экономическую целесообразность?
5. Какую роль играют приемы и методы труда в организации и эффективности трудовых процессов?
6. Что понимают под производственной операцией, каковы ее признаки и роль в организации труда?
7. Что понимают под условиями труда и каково их значение для предприятия и его персонала?

8. Как классифицируют факторы, которые формируют условия труда на предприятии?
9. Какие производственные факторы условий труда и их подгруппы знаете? Дайте их краткую характеристику.
10. Каковы основные направления улучшения и совершенствования условий труда?
11. Какие существуют режимы труда и отдыха и каково их значение?
12. Каковы закономерности установления внутрисменного режима труда и отдыха?
13. Что понимают под формой организации труда? Раскройте классификацию форм организации труда.
14. Какая организация труда называется индивидуальной, а какая — коллективной?
15. Какие существуют разновидности коллективной организации труда?
16. В чем заключаются основные условия обеспечения эффективности коллективных форм организации и стимулирования труда на современных предприятиях?
17. Каковы значение и содержание управления организацией труда?

ГЛАВА 13 - ТЕХНИЧЕСКОЕ НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

13.1 Сущность и задачи нормирования труда, область применения на предприятиях

Нормирование труда призвано решать важные социально-экономические задачи:

- обеспечивать научно обоснованную базу внутризаводского планирования и организации труда;
- содействовать выявлению и использованию резервов роста производительности труда и снижения себестоимости продукции;
- стимулировать рост квалификации работников на основе научного обобщения и массового распространения передового производственного опыта;
- способствовать совершенствованию оплаты труда, установлению более полного соответствия между мерой труда и размером вознаграждения за труд.

К основным задачам нормирования труда на современном этапе относятся следующие:

- установление и внедрение в производство для конкретных организационно-технических условий технически обоснованных норм труда, рассчитанных на основании прогрессивных межотраслевых и отраслевых нормативных материалов;
- более широкий охват нормированием труда повременно оплачиваемых рабочих и служащих;
- поддержание постоянной прогрессивности норм труда путем своевременной их замены и пересмотра.

Техническое нормирование охватывает также ряд других задач: разработку нормативов (исходных материалов) для установления технически обоснованных норм, соответствующих современному уровню развития техники, технологии и организации производства; установление квалификации рабочих и тарификации работ; изучение затрат рабочего времени в целях повышения производительности и улучшения условий труда; разработку рациональной организации и обслуживания рабочих мест; изучение, обобщение и распространение передовых методов и др.

Таким образом, установление технически обоснованных норм есть основная, но не единственная задача технического нормирования труда на предприятии.

С помощью норм труда на предприятиях

- устанавливаются количественные пропорции между работниками разных профессий и специальностей, имеющими разный уровень квалификации, в целях более рационального использования рабочего времени и обеспечения ритмичной высокопроизводительной работы бригад, участков, цехов, предприятий;
- производится всестороннее изучение, обобщение и распространение передового производственного опыта;
- оценивается экономическая эффективность внедрения новой техники, технологии, определяются наиболее целесообразные варианты решения отдельных производственных вопросов, планирования производства и труда;
- устанавливается наиболее рациональный регламент работы и физиологически обоснованные режимы труда и отдыха.
- соизмеряются результаты труда отдельных работников и низовых производственных коллективов, определяется доля их участия в общих результатах труда, а также право на вознаграждение (оплату) в соответствии с их вкладом.

Прямая заинтересованность в снижении трудо- и материалоемкости продукции создается с развитием конкуренции и рыночных отношений, вынуждающих производителей снижать цены. В этом случае нормы затрат живого и овеществленного труда служат основой оценки эффективности работы и определения перспективных направлений как традиционных, так и новых производств. С их помощью определяется трудовой вклад коллективов и работников.

Поскольку в новых условиях рыночные цены будут выступать действенным контролером эффективности затрат, так как рост их обусловлен повышением показателя потребительских свойств продукта труда, предприятия будут заинтересованы в получении реальных совокупных затрат. Нормы будут служить основой для расчета как отпускной цены, так и необходимых затрат конкретных предприятий в заданных условиях и используемых для расчета внутрипроизводственных цен. В то же время потребитель, используя эти нормы, может определить обоснованность отпускной цены. В этом случае целесообразно рассчитывать эталонные (для прогнозирования рыночных цен) и заводские нормы. Тогда оценка результата работы предприятия может производиться сопоставлением фактического критерия с нормативным, полученным по эталонным нормам.

Отсюда, в условиях перестройки экономики и внедрения рыночных отношений значение функций норм значительно возрастает. Соблюдение же научно обоснованных норм труда необходимо

рассматривать как один из важнейших показателей оценки эффективности и качества работы.

Вместе с тем рынок выдвигает иные требования к методологии нормирования. К числу основных относятся следующие:

- организация производства в условиях рынка требует жесткого нормирования;
- нормы должны быть равнонапряженными;
- норма должна отражать вклад работника в общие конечные результаты;
- норма должна выполнять все функции, объединяя стадии проектирование — производство — потребление;
- нормирование не только живого, но и овеществленного труда, затрат производителя и потребителя, направленное на минимизацию совокупных затрат при получении определенного результата;
- нормы должны устанавливаться на основе учета организационных и технических взаимосвязей и согласованности элементов производства через результат. Так, определение заданий работникам, исходя из результата бригады, дает возможность выровнять загрузку работников и, соответственно, гарантировать равную плату за равный труд;
- нормирование не отдельных операций, а процесса труда;
- выделение групп затрат, снижение которых зависит от величины результата, для определения повышения результативности производства;
- нормирование механизированных и автоматизированных процессов, исходя из производительности машин с учетом ограничений для сохранения нормального состояния работников;
- норма должна устанавливаться с учетом психологических и физиологических особенностей человеческого организма. При этом групповые особенности (пол, возраст) должны учитываться при установлении заданий. Возможные отклонения из-за индивидуальных различий и колебаний темпа работы во времени используются для расчета допустимых отклонений фактических значений от нормативных;
- государственное нормирование предполагает разработку научно обоснованных норм и нормативов. Однако их характер действия для предприятий рекомендательный.

Норма — это инструмент, дающий возможность эффективно и разумно хозяйствовать. Но чтобы этот инструмент мог работать, выполнять в полной мере определенные функции, его должны разрабатывать не отдельные предприятия, а специалисты, имеющие

глубокие знания и возможности. Речь идет не о том, чтобы готовить прежние инструктивные материалы, связывающие и ограничивающие работу по организации, нормированию и оплате труда пределами, предписаниями. Речь идет о создании и доведении до работников предприятий научно-обоснованных методов применения того или иного критерия оценки трудового вклада, на основе которых они эффективнее использовали бы предоставленные им права; необходимости создания централизованных служб нормирования совокупных затрат на предприятиях с включением в состав групп нормирования специалистов различного профиля: конструкторов, технологов, психологов, физиологов, нормировщиков, специалистов по организации труда и управлению, маркетингу продукции. Это создаст возможность совместного проектирования технологии, организации и разработки норм, содержащих затраты всех видов ресурсов в производстве и эксплуатации.

13.2 Классификация затрат рабочего времени

Величина затрат труда на выполнение конкретной работы зависит от трудового процесса, в ходе которого она выполняется. Поэтому для того, чтобы нормы труда активно содействовали его производительности, они должны устанавливаться на рационально спроектированный для конкретных организационно-технических условий трудовой процесс, который состоит из движений, действий, приемов и комплексов приемов.

Под трудовым движением понимают однократное перемещение рук, ног, пальцев, корпуса рабочего из одного положения в другое при выполнении трудового действия: протянуть руку к инструменту, взять его пальцами и т.д.

Трудовое действие рассматривают как совокупность непрерывно следующих друг за другом трудовых движений, осуществляемых одним или группой работников при неизменных предметах и средствах труда: взять инструмент, положить деталь и т.д.

Трудовой прием — это совокупность непрерывно следующих друг за другом трудовых действий, составляющих завершенную часть работы над одним или несколькими предметами труда: пустить станок, включить подачу и т.д. Иногда они объединяются в комплексы приемов.

Комплексы трудовых приемов представляет собой совокупность трудовых приемов (часть трудовой операции), выделяемых из трудового процесса либо по технологической последовательности, либо по общности факторов, влияющих на время их выполнения: устано-

вить резец на размер, установить деталь в приспособлении и снять ее и т.д.

Совокупность трудовых движений, действий, приемов (комплексов приемов), осуществляемых одним или группой работников, включающая все их действия по выполнению заданной работы над одним или несколькими предметами труда, называют трудовой операцией.

По каждому из этих элементов трудового процесса устанавливается нормированное время его выполнения.

Чтобы методы нормирования труда в народном хозяйстве были едины, необходима единая классификация — разделение по категориям — затрат рабочего времени. Она должна служить основой для изучения фактических затрат рабочего времени, сопоставления и анализа результатов наблюдений в целях выявления резервов повышения производительности труда, определения продолжительности выполнения элементов трудового процесса и установления норм.

Классификацию затрат рабочего времени применительно к всем отраслям народного хозяйства Украины необходимо рассматривать с точки зрения затрат исполнителя (рис. 13.1) и затрат оборудования (рис. 13.2).

Классификация затрат рабочего времени исполнителя.

Под *рабочим временем* понимается установленная продолжительность рабочей смены согласно правил внутреннего распорядка и отраженная в коллективном договоре. Рабочее время делится на время работы и время перерывов, или время неработы.

Время работы затрачивается рабочим на осуществление действий, связанных с выполнением производственных заданий. Оно подразделяется на время производительной работы и время работы, не предусмотренной выполнением производственного задания.

Время производственной работы включает в себя время подготовительно-заключительной работы, оперативной работы, обслуживания рабочего места.

Время подготовительно-заключительной работы затрачивается рабочим на подготовку к работе, на первоначальное ознакомление с работой и на выполнение действий, связанных с ее окончанием: получение наряда, технической документации, ознакомление с чертежом, получение инструктажа мастера, наладка станка, установка и снятие приспособления, сдача работы и др.

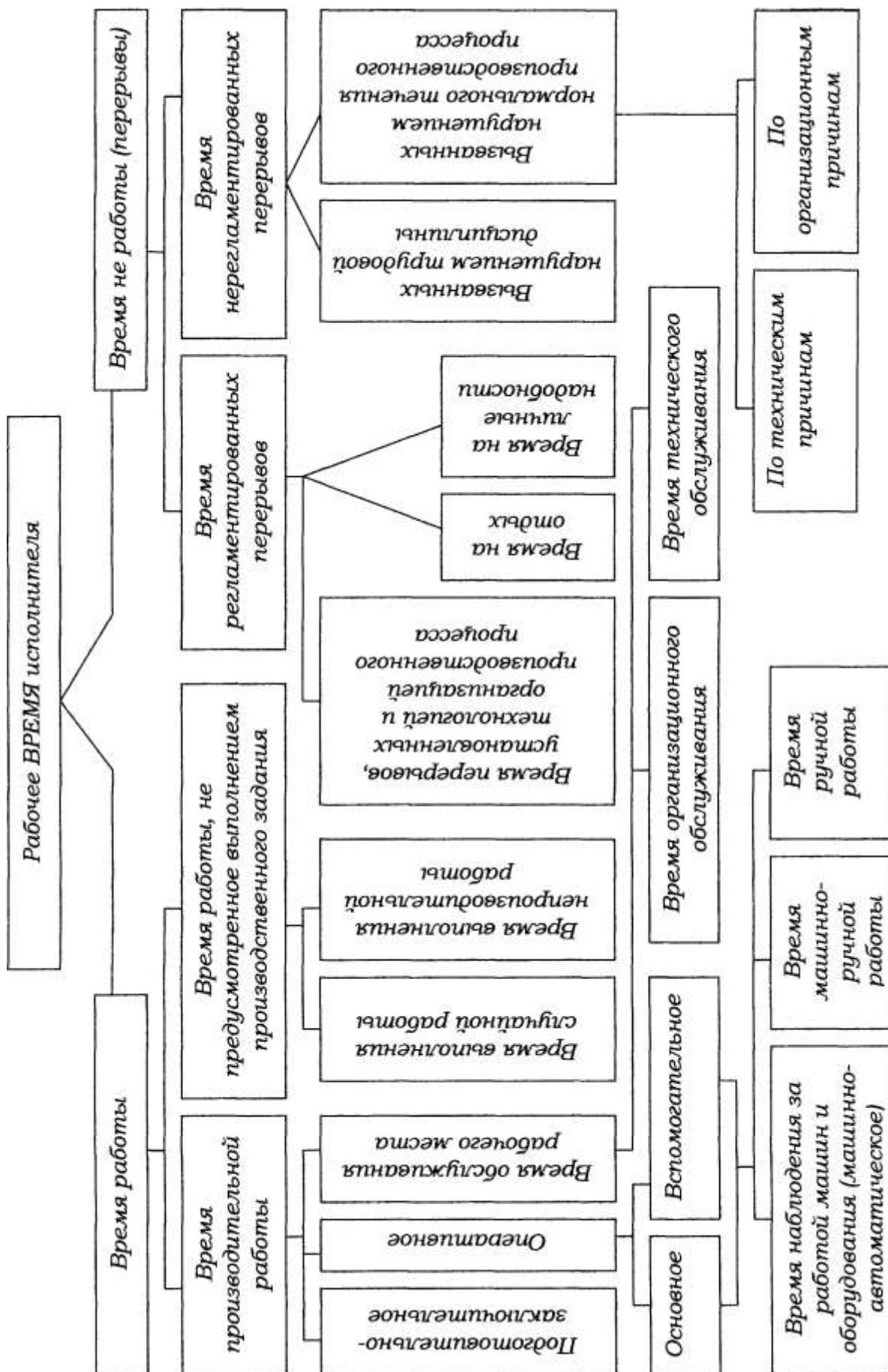


Рис. 13.1. Классификация затрат рабочего времени исполнителя

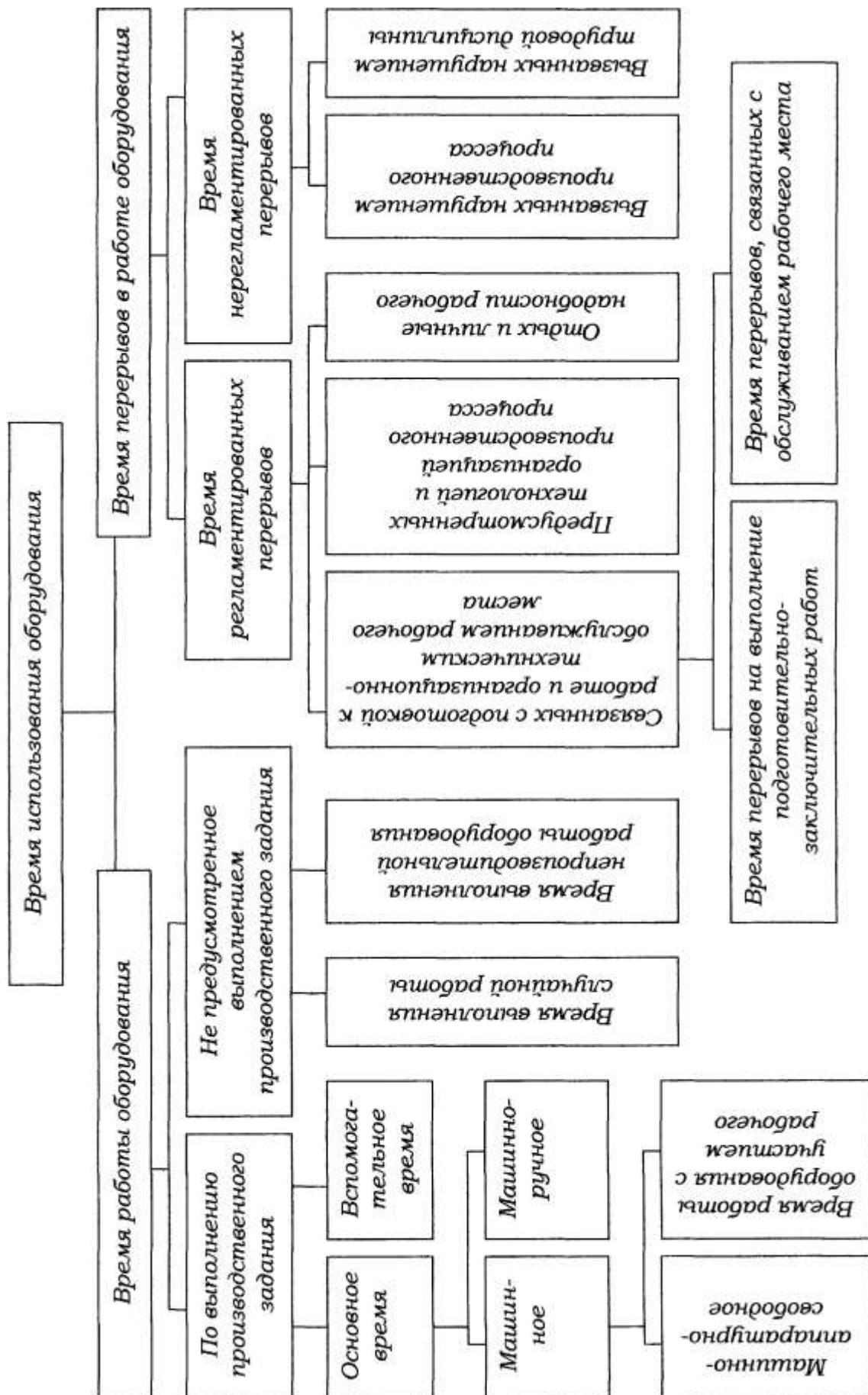


Рис. 13.2. Классификация затрат времени использования оборудования

Особенность подготовительно-заключительного времени состоит в том, что оно повторяется не с каждой штукой изделия, а затрачивается один раз на смену или на партию изготавливаемых деталей и от размера партии не зависит. Поэтому, когда длительное время выполняется одна и та же работа, например в массовом производстве изделий при обработке и переработке одного и того же сырья, подготовительно-заключительное время в расчете на единицу продукции бывает незначительным. В этих случаях при установлении норм времени оно обычно не учитывается.

Партия — это определенное количество однотипных деталей, одновременно запускаемых в производство, т. е. обрабатываемых с одной наладки станка.

Время оперативной работы затрачивается на осуществление основной цели операции и повторяется с каждой единицей изделия (обточка, сверловка, штамповка, опиловка). В условиях выполнения технологических процессов обработки оперативное время состоит из основного и вспомогательного.

В течение времени основной (технологической) работы осуществляется изменение формы, размеров, внешнего вида, взаимного расположения частей, структуры и свойств предмета труда, предусмотренное технологическим процессом. Примером основного времени может служить время, затрачиваемое непосредственно на резание металлов, на штамповку, сварку, сборку, закалку, отпуск, плавку, травление, окраску и т. п. Основное время может быть машинно-автоматическим, машинно-ручным и ручным.

В течение машинно-автоматического основного времени изменение предмета труда осуществляется рабочей частью оборудования без непосредственного участия рабочего: например, работа станка-автомата, снятие стружки на станке с автоматической подачей.

В течение машинно-ручного основного времени изменение предмета производится рабочим механизмом машины при прямом участии рабочего: например, снятие стружки на станке с ручной подачей, сверление электродрелью.

В течение выполнения ручного основного времени изменение предмета труда осуществляется непосредственно рабочим без применения какого-либо механизма: например, ручная формовка, ручная ковка, опиловка, пришабривание, окраска изделия вручную, ручная сборка.

Время вспомогательной работы затрачивается на различные приемы, обеспечивающие выполнение основной работы и повторяющиеся либо с каждым предметом труда, либо через определенное их число: например, установка и снятие детали со станка или нескольких дета-

лей на оправку, управление станком (пуск и остановка станка, подвод инструмента, включение и выключение подачи), промеры детали.

Вспомогательное время может быть машинно-автоматическим, машинно-ручным и ручным. *Машинно-автоматическое вспомогательное время* затрачивается при работе на станках-автоматах с автоматической загрузкой деталей при механическом перемещении частей станка в исходное положение. *В течение машинно-ручного вспомогательного времени* работа выполняется рабочим с участием механизма: например, установка и снятие детали при помощи подъемного крана. *В течение ручного вспомогательного времени* работа выполняется непосредственно рабочим без применения какого-либо механизма: например, установка деталей вручную, измерение деталей, перемещение частей станка вручную.

Время обслуживания рабочего места затрачивается на уход за рабочим местом и на поддержание его в рабочем состоянии в течение смены.

Время обслуживания рабочего места и технологических процессов обработки делится на время технического и организационного обслуживания рабочего места.

Время технического обслуживания затрачивается на уход за рабочим местом при выполнении основной (технологической) работы: например, время на смену затупившегося инструмента, на регулировку и подналадку станка в процессе работы, на правку инструмента, сметания стружки в процессе работы.

Время организационного обслуживания затрачивается на уход за рабочим местом на протяжении всей рабочей смены, но преимущественно в начале и в конце рабочего дня: например, время на раскладку и уборку инструмента в начале и в конце смены, на чистку и смазку станка, на осмотр оборудования.

Временем работы, не предусмотренным выполнением производственного задания, считается время выполнения случайных и не производительных работ, т. е. не предусмотренных производственным заданием, но вызванных производственной необходимостью: например, размотка разбракованных бобин на мотальных машинах или съём с заготовки лишнего припуска при механической обработке и т.д.

Время перерывов (время неработы) — это период, в течение которого рабочий по различным причинам не принимает участия в работе. Оно делится на время регламентированных перерывов, т. е. перерывов, которые предусмотрены правилами внутреннего распорядка и существующим законодательством, регулирующим труд и отдых трудящихся (время перерывов на отдых и личные надобности, производственную гимнастику, время перерывов). Учитываются также пере-

рывы, установленные технологией и организацией производства: например, технологические перерывы между стадиями окраски и сушки при многослойном покрытии деталей красителями; для проветривания забоев в шахте, перерывы в работе монтажников при подъеме блока краном и т. д.

Продолжительность перерывов на регламентированный отдых устанавливается в зависимости от факторов, учитывающих утомляемость рабочего: его физических усилий, темпа работы, загрязненности, влажности и температуры воздуха, шума, вибраций, тепловых излучений и др.

К времени *нерегламентированных (устранимых)* перерывов относятся различные простои по техническим (поломка механизмов, отсутствие различного вида энергии и т. д.) и по организационным причинам (несвоевременная подача материала, инструмента, отсутствие работы и т. д.), а также перерывы, вызванные нарушением трудовой дисциплины работником.

Затраты рабочего времени исполнителя могут быть нормируемые, включаемые в состав нормы времени, и ненормируемые, которые не включаются в состав нормы времени. К нормируемым относятся затраты подготовительно-заключительного времени, оперативного времени, времени обслуживания рабочего места, а также затраты рабочего времени на регламентированные перерывы. Все остальные затраты рабочего времени исполнителя считаются потерями, устранение которых обеспечивает повышение производительности труда.

Классификация времени использования оборудования. Время использования оборудования (см. рис. 13.2) делится на время работы и время перерывов в работе оборудования.

Время работы оборудования, в течение которого оборудование действует, подразделяется на время работы оборудования по выполнению производственного задания, или оперативное время, и время работы оборудования, не предусмотренное выполнением производственного задания.

Время работы по выполнению производственного задания включает все время, в течение которого оборудование находится в рабочем состоянии и предмет труда обрабатывается (перерабатывается), а также осуществляются вспомогательные действия, необходимые для выполнения основной работы. Оно делится на основное и вспомогательное время.

В течение *основного времени* совершается процесс обработки (переработки) предмета труда и автоматический ввод его в обработку: например, время обработки поверхности детали на металлорежущих станках.

Основное время оборудования бывает машинным (аппаратурным), когда рабочий наблюдает и регулирует работу оборудования (например, работа на станках с автоматической подачей), и машинно-ручным, когда наряду с машинной работой необходим ручной труд (например, работа на станках с ручной подачей).

Вспомогательное время включает время на действия, необходимые для выполнения основной работы и неперекрываемые машинным временем: например, время установки детали на станок, время загрузки аппаратов прерывного действия и др.

Оперативное время — основное и вспомогательное — делится, кроме того, на машинно-свободное (МС), аппаратурно-свободное (АС) и время работы оборудования с участием рабочего — время занятости рабочего (3).

Ко времени работы оборудования, не предусмотренному выполнением производственного задания, относится время выполнения непроизводительной и случайной работы. *Время непроизводительной работы оборудования* включает время работы оборудования, которое не увеличивает объем и не улучшает качество продукции: например, время работы оборудования по изготовлению продукции, забракованной при ее приемке. *Время случайной работы оборудования* включает время на изготовление продукции, не предусмотренной производственным заданием, но изготовление которой является производственной необходимостью.

Время перерывов в работе оборудования — время его бездействия — делится на время регламентированных и нерегламентированных перерывов.

Время регламентированных перерывов включает время на такие перерывы: связанные с подготовкой к работе и с обслуживанием рабочего места (выполнение подготовительно-заключительных работ и работ по организационно-техническому обслуживанию; предусмотренные технологией и организацией производственного процесса (ремонт механизмов по графику, неустраняемые технологические перерывы, в том числе при многостаночном обслуживании из-за совпадений времени занятости рабочего на одном станке с необходимостью обслужить другие, и т.д.); отдых и личные надобности рабочего.

Время нерегламентированных перерывов делится на время перерывов вследствие нарушений нормального течения производственного процесса (бездействие оборудования в связи с отсутствием энергии, топлива, сырья; внеплановые ремонты оборудования из-за его неисправности и т. д.) и на время перерывов, вызванных нарушениями трудовой дисциплины рабочим (опоздания, отлучки в процессе работы, преждевременный уход с рабочих мест и т.д.).

Время использования оборудования, как и затраты рабочего времени исполнителя, подразделяется на нормируемое и ненормируемое. К нормируемому времени работы оборудования относится время работы по выполнению производственного задания и время регламентированных перерывов. К ненормируемому времени относится время непроизводительной и случайной работы и время нерегламентированных перерывов.

В дополнение к разработанной классификации затрат рабочего времени и времени использования оборудования можно рекомендовать ранее разработанные (НИИ труда) условные обозначения, которые применяются в основном для индексации затрат времени при различных исследованиях (табл. 13.1).

Таблица 13.1 – Группы затрат рабочего времени и их условное обозначение

Наименование групп и категорий затрат рабочего времени	Условные обозначения
Время по выполнению производственного задания	ВПЗ
Подготовительно-заключительное время	ПЗ
Оперативное время	ОП
Основное время	О
Вспомогательное время	В
Время обслуживания рабочего места	ОМ
Время организационного обслуживания	ОРГ
Время технического обслуживания	ТЕХ
Время работы, не предусмотренной выполнением производственного задания	ВНЗ
Время случайной работы	ВСП
Время непроизводительной работы	ВНР
Время перерывов в работе	П
Время регламентированных перерывов	ПР
Время на отдых и личные надобности	ОТЛ
Время перерывов, установленных технологией и организацией производственного процесса	ПТ
Время нерегламентированных перерывов	ПН
Время перерывов, вызванных нарушением трудовой дисциплины	ПНД
Время перерывов, вызванных нарушением нормального течения производственного процесса	ПНП
Машинное время	М
Машинно-свободное время	МС
Аппаратурно-свободное время	АС
Время занятости рабочего на обслуживании оборудования	З
Активное наблюдение	А
Время пассивного наблюдения за работой оборудования	ВНП

13.3 Изучение затрат рабочего времени и времени использования оборудования

Рассмотрим способы изучения затрат рабочего времени согласно изложенной классификации. Результаты такого изучения позволяют определить уровень рациональности использования рабочего времени, получить исходные данные, на основании которых разрабатываются нормативы и устанавливаются нормы времени.

Различают следующие основные способы изучения затрат рабочего времени (рис. 13.3): фотография рабочего времени, хронометраж, фотохронометраж. Такая работа проводится методами непосредственных замеров и моментных наблюдений.

Методом непосредственных замеров фиксируется полностью время на выполнение операции или ее элементов, смены или ее части. В результате можно получить данные о фактических затратах рабочего времени за весь период изучения, а также наиболее полно исследовать процесс труда и использования оборудования.

Однако проведение наблюдений и обработка полученных данных весьма трудоемки, и поэтому один наблюдатель может изучить затраты времени одного рабочего или одновременно небольшой группы рабочих.

Методом моментных наблюдений, основанном на теории вероятности, фиксируется не время, а число моментов тех или иных категорий затрат времени наблюдаемых исполнителей или оборудования. Этот метод широко применяется при изучении большого числа рабочих мест, когда достаточно знать средние затраты времени и не требуется детальная структура этих затрат.

В отличие от непосредственных замеров моментными наблюдениями можно одновременно охватить большое количество работающих или оборудования, в частности провести массовую фотографию рабочего времени. Небольшая трудоемкость метода вообще и простота проведения наблюдений в частности позволяют привлекать к исследованиям не только специалистов, но и всех специалистов предприятия.

Для измерения затрат времени применяются часы, секундомеры, хроноскопы, киноаппараты. Кроме того, за последние годы успешно используются полуавтоматические приборы для фотографий (включая моментные наблюдения) и хронометража. Полуавтоматические приборы дают возможность вести наблюдения за каждым элементом затрат труда без наблюдательного листа. Они показывают суммарные затраты времени (за время проведения наблюдений) по каждому элементу в отдельности. К таким приборам относятся, например, суммирующие, записывающие и многоциферблатные цифровые приборы.

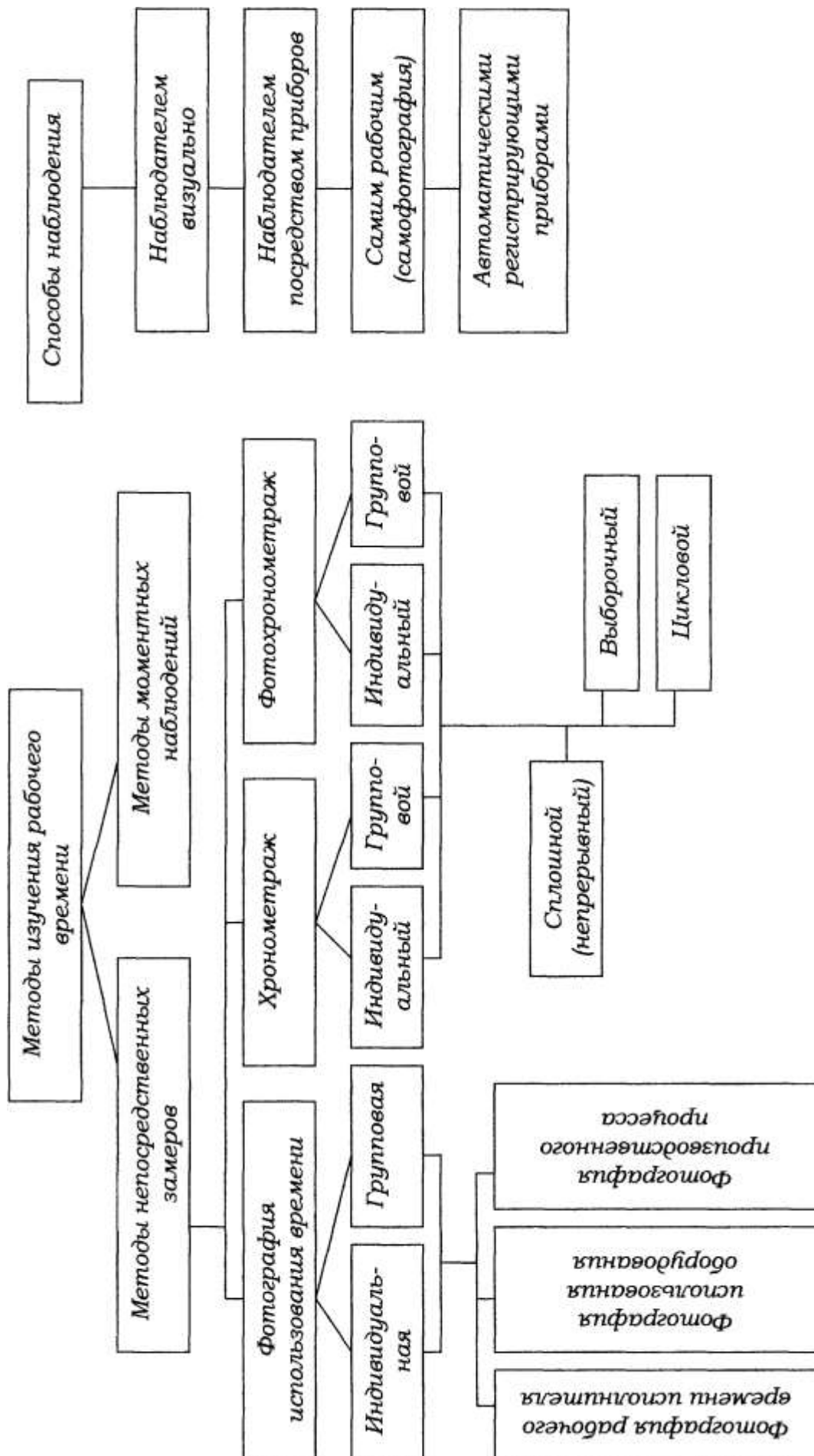


Рис. 13.3. Классификация методов и способов изучения затрат рабочего времени

Эти приборы имеют несколько кнопок или клавиш. Каждому элементу затрат времени присваивается номер кнопки или клавиши прибора. При нажатии на клавишу прибор включается и начинает фиксировать продолжительность выполнения данного элемента. По окончании выполнения работы наблюдатель нажимает на клавишу, соответствующую следующему элементу, в результате чего отсчет времени по первому элементу прекращается, но начинается по следующему. Прибор позволяет вести одновременно отсчет времени по нескольким элементам. Если данный элемент работы повторяется несколько раз, повторным нажатием на клавишу отсчет времени возобновляется без сбрасывания полученных ранее результатов. В итоге суммируются затраты времени по данному элементу работы.

При проведении моментных наблюдений без наблюдательного листа применяются счетчики числа моментов.

Если необходимо знать продолжительность выполнения отдельных элементов операции в каждом замере, например при хронометраже, применяются печатающие приборы. Текущее время и продолжительность элемента в этом случае фиксируются на бумажной ленте, которая передвигается автоматически. На этой же ленте печатается код элемента.

Имеются также приборы для графической регистрации, которые записывают на ленте продолжительность каждого элемента затрат времени в виде линии в определенном масштабе.

Независимо от вида наблюдений проведение каждого из них состоит из следующих этапов: подготовка к наблюдению; его проведение; обработка данных; анализ результатов и подготовка предложений по совершенствованию организации труда.

При проведении хронометражных наблюдений следует учитывать то обстоятельство, что нормы и нормативы рассчитываются исходя из передовых приемов и методов труда, но норма должна предусматривать достаточную интенсивность труда рабочего, овладевшего передовыми приемами и методами труда и выполняющего установленное нормированное задание. Поэтому наблюдения необходимо проводить за рабочими соответствующей квалификации, которые имеют примерно обоснованный процент выполнения норм по данной работе (виду работ), рассчитанный без учета рабочих, не выполняющих норму.

Рассмотрим содержание отдельных наблюдений.

Фотография рабочего времени — это метод наблюдения и замеров всех без исключения затрат времени на рабочем месте в течение всего периода наблюдения в порядке последовательности выполнения этих затрат.

Если фотография рабочего времени проводится на протяжении всей смены, она носит название фотографии рабочего дня. Фотография рабочего времени проводится в таких целях: выявить потери рабочего времени, установить их причины и разработать организационно-технические мероприятия по их устранению; получить и накопить исходные данные для разработки нормативов времени на обслуживание, рабочего места, подготовительно-заключительного времени, на регламентированный отдых и естественные надобности.

Помимо этого фотографии рабочего времени могут быть использованы для определения таких показателей: количества единиц оборудования, которое может обслужить один рабочий; числа рабочих, необходимых для обслуживания отдельных видов оборудования; степени использования оборудования во времени и др.

В зависимости от целевого назначения фотографии различают следующие основные ее виды: индивидуальная фотография и ее разновидности — самофотография; групповая фотография; бригадная фотография; фотография рабочего времени многостаночника; целевая фотография.

При индивидуальной фотографии рабочего времени объектом наблюдений являются затраты времени одного рабочего, работающего на одном рабочем месте. Индивидуальная фотография рабочего времени проводится в тех случаях, когда необходимо подробно определить все затраты времени на конкретном рабочем месте в течение смены.

При групповой фотографии рабочего времени наблюдатель производит одновременно замеры затрат времени группы рабочих (до 10 чел.), работающих на нескольких рабочих местах. Такая фотография целесообразна при определении процента загруженности рабочих и потерь времени не на одном рабочем месте, а на определенном производственном участке цеха.

Бригадная фотография представляет собой наблюдение и замеры рабочего времени, затрачиваемого каждым участком бригады, занятым выполнением общей работы. Этот вид исследований применяется в тех случаях, когда изучаемая работа выполняется бригадой, работающей на одном месте и по одному наряду. Основная цель бригадной фотографии заключается в установлении оптимального состава бригады по квалификации и количеству, а также правильного разделения труда и рациональной его организации.

Фотография рабочего времени многостаночника предусматривает наблюдение и замеры затрат времени одного рабочего, обслуживающего несколько станков (агрегатов). Она проводится с целью установления оптимального количества станков, обслуживаемых одним рабочим.

Процесс проведения *целевой фотографии* рабочего времени проводится со строгим целевым назначением, например при изучении затрат подготовительно-заключительного времени, затрат времени на организационное обслуживание рабочего места, на естественные надобности и др.

Процесс проведения любого вида фотографии рабочего времени, независимо от способа наблюдения, состоит из трех основных этапов: подготовка к проведению фотографии рабочего времени; непосредственное фотографирование; обработка полученных результатов, их анализ и выводы.

Рассмотрим процесс проведения индивидуальной фотографии рабочего времени. Подготовка к проведению фотографии предусматривает ознакомление с рабочим местом, с его организацией и обслуживанием, а также с содержанием работы, которая будет на нем выполняться. Результаты ознакомления отмечаются в наблюдательном листе (табл. 13.2). В листе записываются также некоторые данные о рабочем: фамилия, табельный номер, специальность, стаж и тарифный разряд и т. п. Кроме того, в описательной части листа указывается цех, участок, дата, начало и конец наблюдения, фамилия наблюдателя, формы обслуживания рабочего места.

Таблица 13.2 - Наблюдательный лист фотографии рабочего дня №

Цех	Механический	Продолжительность наблюдения	480 мин
Начало наблюдений	7.00	Наблюдал	Агафонов
Конец наблюдений	16.00	Дата	25.12.05
Рабочий		Оборудование	
Специальность	Токарь	Наименование	Токарно-винторезный
Разряд рабочего	2	Модель	1A62 159
Стаж по специальности	1 год	№ паспорта	
Действующая Н _{вр}	Опытно-статистическая	Эффективная мощность, кВт	5,8
Штучное время Т _{шт} , мин.	2,5	Техническое состояние оборудования	Суппорт станка в исправном состоянии
Среднее выполнение норм за 3 мес, %	138,2		

Организация и обслуживание рабочего места

Рабочее место находится в хорошем состоянии, оборудовано всем, что необходимо для производства работ. В цехе осуществляется централизованная заточка режущего инструмента. Заготовки, инструмент, технологическую документацию рабочий получает на рабочем месте. Наладка и подналадка, смазка и чистка станка производится самим рабочим.

Окончание табл. 13.2

Работа

Наименование операции	Деталь изделия	Количество деталей по наряду	Обрабатываемый материал	Инструмент и приспособления		
Получистовая обточка	Валик № 33 из АВ-707	205 шт.	Углеродистая сталь	Проходной резец Т 15К6		
Что наблюдалось	Текущее время		Продолжительность, мин			Индекс затрат рабочего времени
	ч	мин	Работы	Пере-крыва-емость	количе-ство изде-лий	
Начало наблюдений	7.00					
Пришел на рабочее место		03	3			ПНД
Получает у мастера задание		08	5			ПЗ
Получает чертеж и инструмент		13	5			ПЗ
Инструктаж мастера		14	1			ПЗ
Приносит заготовки		20	6			ВНР
Раскладывает инструмент		23	3			ОМ
Устанавливает заготовки, обтачивает и снимает	8	20	57		30	ОП
Разговаривает с соседом		25	5			ПНД
Сметает стружку, меняет резец		29	4			ОП
Устанавливает заготовки, обтачивает и снимает	9	44	75		39	ОП
Уходит по личным надобностям		55	11			ОТЛ
Устанавливает заготовки, обтачивает и снимает	10	33	38	20	20	ОП
Ремонтирует электропроводку		40	7			ВНР
Уходит мыть руки	10	43	1			ПНД
Обеденный перерыв	с 11.00 до 12.00					
Пришел с обеденного перерыва	12	03	3			ПНД
и т. д.						
Конец смены	16	00				
Итого:			480		197	

Рабочий должен быть предупрежден заранее о проведении наблюдения и его целях. Наблюдатель должен явиться на рабочее место за несколько минут до начала смены с наблюдательным листом и часами или другими измерителями времени.

Непосредственное фотографирование заключается в наблюдении и записи того, что происходит на рабочем месте на протяжении наблюдаемого периода.

Момент начала смены наблюдатель отмечает в листе как начало наблюдения, проставляет время, а затем ведет последовательную запись всех действий рабочего оборудования в течение смены, указывая время по каждому виду затрат и отмечая конец наблюдения. Время, с точностью до минуты, замеряется, как правило, обычными часами.

Фиксация результатов наблюдения ведется непрерывно по текущему времени, т. е. отмечается начало и окончание элементов работы. Началом каждого элемента следует считать окончание смежного с ним предыдущего. Как правило, основное и вспомогательное время не являются непосредственным объектом изучения при проведении фотографии рабочего времени, и поэтому они замеряются суммарно как оперативное время. Запись замеров времени ведется в регистрационной части наблюдательного листа (табл. 13.2).

Последним этапом фотографии рабочего времени является обработка и анализ данных, полученных в результате наблюдения. Вначале определяется продолжительность каждого элемента рабочего времени путем вычитания из текущего времени, записанного против данной затраты, текущего времени, зафиксированного против смежной предшествующей затраты. Запись производится в соответствующей графе регистрационной части наблюдательного листа.

После определения продолжительности затрат рабочего времени производится их индексация, которая служит основанием для объединения одноименных затрат. Для этого каждому элементу затрат присваивается условное обозначение — индекс. Индексация может быть буквенной и цифровой. Затем группируются и суммируются продолжительности затрат, имеющих одинаковые индексы, и результаты вносятся в сводку одноименных затрат рабочего времени, расположенную на последней странице наблюдательного листа (табл. 13.3).

Далее определяется удельный вес или процент каждого вида затрат в общем балансе рабочего времени к общему времени наблюдения. На основе сводки одноименных затрат, а также нормативных данных составляется фактический и проектируемый баланс рабочего времени (табл. 13.4). На основании фактического баланса рабочего времени делаются выводы о его использовании, устанавливающие процент оперативного времени, потерь времени по организационно-техническим причинам, потерь времени по причинам, зависящим от рабочего, и др. Затем, вычитая из фактических затрат рабочего времени нормативные, определяем возможную экономию рабочего времени. При этом необходим контроль.

Таблица 13.3 - Сводка одноименных затрат времени

Затраты рабочего времени		Повторя- емость за время наблюдения	Сумма про- должи- тельности, мин	Время про- должи- тельности на один случай, мин	Процент к общему времени наблюдения	Приме- чание
ПЗ	Подготовительно- заключительное время					
ПЗ-1	Получение зада- ния	1	5	5		
ПЗ-2	Получение черте- жа и инструмента	2	10	5		
ПЗ-3	Инструктаж ма- стера		2	1,0		
ПЗ-4	Сдача готовой продукции	1	5	5		
	Итого: ПЗ	—	22	—	4,58	
ОП	Оперативное время		375		78,13	
	Итого: ОП		375		78,13	
ОМ	Время обслужи- вания рабочего места					
ОМ-1	Смена инстру- мента и т.д.					
Всего времени смены, мин		—	480	—		

Фактическое оперативное время в сумме с возможной экономией рабочего времени всегда равно проектируемому оперативному времени:

$$T_{\text{оп.ф}} + \mathcal{E}_{\text{в.р}} = T_{\text{оп.п}} \quad (13.1)$$

Рассчитанная экономия рабочего времени позволяет определить возможный рост производительности труда при устранении потерь рабочего времени по формуле

$$\Delta ПТ = \frac{\mathcal{E}_{\text{в.р}}}{T_{\text{оп.ф}}} \times 100\%, \text{ или } \Delta ПТ = \frac{T_{\text{в.оп.п}} - T_{\text{оп.ф}}}{T_{\text{оп.ф}}} \times 100\%. \quad (13.2)$$

Анализ проведенных наблюдений должен сопровождаться разработкой плана организационно-технических мероприятий, направленных на устранение потерь рабочего времени по тем или иным причинам. Для этого в карте фотографии рабочего времени предусмотрен соответствующий раздел, в который заносятся предлагаемые организационно-технические мероприятия.

Таблица 13.4 - Баланс рабочего времени смены

Категории затрат времени		Фактический баланс		Проектируемый баланс		Возможная экономии времени	
		мин	% к Тсм	мин	% к Тсм	мин	% к Тсм
Время работы							
ПЗ	Подготовительно-заключительное	22	4,58	15	3,12	7	1,46
ОП	Оперативное время	375	78,13	435	90,7	-	-
ОМ	Обслуживание рабочего времени	13	2,7	10	2,08	3	0,61
ВНР	Непроизводительная работа	8	1,7	-	-	8	1,7
	<i>Итого</i> времени работы	418	87,1	460	95,9	18	3,77
Время перерывов							
ПР	Регламентированных:						
Отл	На отдых и личные надобности	21	4,4	20	4,1	1	0,2
ПТ	Установленных технологией и организацией производственного процесса	-	-	-	-	-	-
ПН	Нерегламентированных:						
ПНП	Вызванных организационными и технологическими неполадками	20	4,1	-	-	20	4,1
ПНД	Вызванных нарушением трудовой дисциплины	2,1	4,4	-	-	21	4,4
	<i>Итого</i> время перерывов	62	12,9	20	4,1	42	8,7
	<i>Всего</i> времени смены	480	100	480	100	60	12,5

Разновидностью индивидуальной фотографии рабочего времени является *самофотография*, основная цель которой — привлечь широкие массы рабочих к выявлению потерь рабочего времени и к разработке предложений по их устранению. Это запись только потерь рабочего времени и их причин с указанием продолжительности.

Самофотографию проводит рабочий, проставляя в соответствующей строчке специального бланка (табл. 13.5), в котором отпечатаны возможные причины потерь рабочего времени, продолжительность каждой потери в минутах. Отсчет времени при самофотографировании производится способом отдельных замеров, т.е. по каждому элементу затрат времени проставляется его продолжительность в минутах.

Таблица 13.5 - Карта самофотографии рабочего дня исполнителя

Табельный номер _____

Цех Отделение Рабочее место Раздел
 Профессия Дата Стаж Смена
 Выполняет норму Номер агрегата

№ п/п	Индекс потерь	Причина потерь рабочего времени	Как использовано время простоя	Начало простоя	Окончание простоя	Продолжительность	Предложение рабочего по устранению простоя
1	ПНП	Не подвезли вовремя заготовки	Ожидание заготовки	8 ч. 00 мин.	8 ч. 15 мин.	15	Заготовки доставлять к рабочему месту до начала смены
2							
3							
и т.д.							

Всего потерь рабочего времени, мин.

В % к производительности смены

На оборотной стороне бланка рабочий записывает предложения, которые он считает необходимым провести в жизнь для устранения выявленных потерь. После этого бланк сдается нормировщику для обработки, анализа и выводов.

Групповая фотография рабочего времени в связи с проведением наблюдений одновременно за несколькими рабочими имеет некоторые особенности. Так как объектом наблюдения здесь служат несколько рабочих мест, наблюдатель не может фиксировать затраты рабочего времени таким же непрерывным способом, как при проведении индивидуальной фотографии. В этом случае при записи пользуются условными обозначениями — индексами, количество которых должно быть доступным для запоминания. Можно использовать, например, индексы, которые применялись при обработке индивидуальной фотографии рабочего времени.

Фиксация затрат времени производится через заранее установленные короткие промежутки времени (1—3 мин), в течение которого наблюдатель осматривает происходящее на рабочих местах и записывает в наблюдательный лист с помощью принятых индексов содержание затрат.

Через установленный промежуток времени наблюдатель возвращается к наблюдениям за первым рабочим, делает отметку в бланке и так по каждому следующему рабочему. Принятая очередность должна

строго соблюдаться. Для записи наблюдений условными обозначениями служит специальный бланк (табл. 13.6).

Таблица 13.6 - Наблюдательный лист групповой фотографии рабочего времени

Периодическая запись времени	№ рабочего места									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	Индекс затрат рабочего времени									
Начало наблюдения, ч. мин										
7.00										
7.02	ПЗ	ОП	ПТ	Орг	ПЗ	ПЗ	Тех	ОП	ПЗ	ОП
7.04	ПЗ	Тех	ПТ	Орг	ПЗ	ПЗ	Тех	ОП	ПЗ	ОП
7.06	ПЗ	ПЗ	ПЗ	Тех	ПЗ	ПЗ	ВНР	ОП	ПЗ	ОП
7.08	ПЗ	ПЗ	ПЗ	ОП	ПЗ	ПЗ	ВНР	ОП	ПЗ	ОП
7.10	Орг	ПЗ	ПЗ	ОП	Орг	ПЗ	ОП	ОП	ПЗ	ОП
7.12	Орг	ПЗ	ПЗ	ОП	Орг	ПЗ	ОП	ОП	ПЗ	ВНР
7.14	Орг	ОП	Орг	ОП	ОП	ПЗ	ОП	ОП	Тех	ВНР
7.16	ОП	ОП	Орг	Орг	ОП	Орг	ОП	ВНР	Тех	ОП
7.18	ОП	ОП	ОП	ОП	ОП	Орг	ОП	ВНР	Тех	ОП
7.20	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
7.22	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
7.24	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
И т. д.	до конца рабочей смены									
Конец наблюдения										

Обработка фотографии начинается с составления сводки одноименных затрат на бланке, в котором записаны все индексы и номера рабочих мест (табл. 13.7). При этом определяется количество одноименных индексов по каждому рабочему месту и умножается на интервал времени, через который производилось наблюдение (1—3 мин). Найденный результат (суммарная продолжительность по данной затрате рабочего времени) записывается против нужного индекса в графе, соответствующей рабочему месту. Таким образом получают сводку затрат времени по отдельным рабочим местам, а затем по всему участку. После этого определяется процентное содержание каждого вида затрат к общей сумме, принятой за 100 %.

По сравнению с индивидуальной групповая фотография дает меньшую точность, но позволяет получить достаточно полное представление об использовании рабочего времени на участке. Выводы по данным сводки одноименных затрат групповой фотографии определяются тем же кругом вопросов, что и при индивидуальной фотографии: характеристикой использования рабочего времени, процентом

возможного повышения производительности труда, планом организационно-технических мероприятий, предусматривающих максимальное уплотнение рабочего дня.

Таблица 13.7 - Сводка одноименных затрат групповой фотографии рабочего времени, мин.

	№ рабочего места										Всего по участ- ку	% к итогу	Примечание
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
Итого:													
ПЗ	20	16	24	20	18	16	20	14	18	32	198	4,12	
ОП	398	396	380	408	400	422	360	414	370	360	3908	81,42	
Тех	10	14	12	12	22	10	18	12	18	28	156	3,25	
Орг	16	20	18	24	10	12	14	16	26	22	178	3,71	
ПТ	8	4	8	-	6	10	-	-	6	8	50	1,04	
ПНП	4	10	8	10	-	-	12	14	10	20	88	1,83	
ВНР	6	-	16	-	10	-	50	-	10	-	92	1,92	
ПНД	10	8	4	-	-	6	-	4	12	6	50	1,04	
ОТА	8	12	10	6	14	4	6	6	10	4	80	1,67	
	480	480	480	480	480	480	480	480	480	480	4800	100	

При проведении бригадной фотографии в наблюдательном листе в графе «Что наблюдалось» записываются затраты времени участников бригады в той последовательности, в которой они протекают. В момент окончания того или иного этапа работ в графе, отведенной для каждого рабочего, проставляется текущее время. Сводка одноименных затрат рабочего времени составляется по каждому рабочему отдельно. Обработка данных производится так же, как при индивидуальной фотографии. В случае проведения фотографии рабочего времени многостаночника объектом наблюдения являются не только затраты времени рабочего, но и использование во времени каждого станка. При замерах отдельных затрат времени в наблюдательном листе указывается, к какому станку относится данная затрата. Запись ведется по текущему времени окончания каждой категории затрат рабочего времени по отдельным станкам. С этой целью в регистрационной части наблюдательного листа предусмотрена специальная графа для каждого станка.

При обработке данных наблюдения составляется сводка одноименных затрат времени рабочего, времени работы и простоев каждого станка с указанием причин.

Обработка полученных данных производится так же, как при ин-

дивидуальной фотографии рабочего времени. Помимо баланса рабочего времени многостаночника составляется также баланс рабочего времени обслуживаемых им станков, что дает возможность не только сделать выводы об использовании рабочего времени рабочим, но и определить степень использования оборудования во времени и наметить организационно-технические мероприятия, направленные на повышение производительности труда рабочего и устранение потерь времени в работе оборудования.

Целевая фотография рабочего времени проводится так же, как и индивидуальная, с той лишь разницей, что она может охватить промежуток времени больше или меньше смены в зависимости от того, какие цели преследуются при ее проведении.

Хронометраж — метод наблюдения и замеров непосредственно на рабочем месте затрат оперативного времени на многократно повторяющихся операциях. Если при индивидуальной фотографии рабочего времени предусматривается наблюдение всех без исключения затрат рабочего времени на протяжении, как правило, смены, то при хронометраже объектом изучения является лишь основное и вспомогательное, т.е. оперативное время.

Хронометраж преследует следующие основные цели: накопление данных о продолжительности отдельных элементов оперативного времени, принимаемых при расчете технически обоснованных норм, в частности на основании таких данных построены нормативы вспомогательного времени, основного ручного, основного машинно-ручного и др.; установление технических норм времени на операции, неподдающиеся нормированию расчетным методом, например на сборочных, монтажных, слесарных работах; изучение приемов и методов работы лучших работников с целью широкого распространения их производственного опыта; для целей синхронизации времени на выполнение отдельных операций в поточном производстве. Объектом хронометража обычно является производственная операция.

Хронометраж проводится с помощью различных измерительных приборов — секундомеров или хронометров, хронографов и специальной фото- и киноаппаратуры. Техника его проведения состоит из следующих основных этапов: подготовка к хронометражу; непосредственные наблюдения и замеры времени; обработка полученных данных, их анализ и выводы. В процессе подготовки наблюдатель должен заранее предупредить рабочего о проведении наблюдений и разъяснить их цели. Помимо этого наблюдатель знакомится с оборудованием, организацией и обслуживанием рабочего места, на котором будет выполняться изучаемая операция. Выполнение операции поручается рабочему соответствующей квалификации и соответствующей производительностью

труда, если хронометраж не преследует цели "изучения и распространения методов работы передовиков производства. Перед началом хронометража необходимо организовать работу таким образом, чтобы рабочий был обеспечен всем необходимым и его рабочее место было в порядке.

На лицевой стороне наблюдательного листа фиксируется наименование цеха, участка, тип и инвентарный номер оборудования, наименование исследуемой операции, указывается фамилия рабочего, его табельный номер, специальность, стаж работы по данной специальности и общий стаж, тарифный разряд, средний процент выполнения норм и другие данные.

Изучаемая производственная операция расчленяется на составляющие ее элементы, т.е. на отдельные приемы и небольшие технологические комплексы приемов, по которым будут проводиться наблюдения и замеры времени. Элементы операции записываются в регистрационной части наблюдательного листа.

При расчленении операции на элементы для обеспечения точности замеров определяют границы, отделяющие их друг от друга. С этой целью устанавливают так называемые фиксажные точки, под которыми принимаются отчетливые внешние признаки, дающие возможность судить о начале и окончании того или иного приема операции. Например, в отношении комплекса приемов «взять деталь, установить и закрепить в патрон» фиксажной точкой, определяющей начало этого приема, будет служить момент прикосновения руки рабочего к детали, а фиксажной точкой, определяющей окончание комплекса приемов, явится момент отрыва руки рабочего от ключа, которым производилось закрепление детали в патроне станка. Фиксажные точки каждого приема записываются в соответствующей графе наблюдательного листа. Если хронометраж проводится по текущему времени, может указываться только конечная фиксажная точка соответствующего элемента операции, поскольку она одновременно определяет и начало следующего элемента.

Количество замеров, которое необходимо произвести при хронометраже, зависит от ряда факторов, в основном от типа производства и продолжительности изучаемой операции, отдельных элементов. Чем операция короче, тем большее количество наблюдений необходимо для получения достоверной продолжительности отдельных ее элементов. В массовом производстве требуется большее количество наблюдений, чем в серийном, так как данные о средней продолжительности элементов операции должны характеризоваться высокой точностью. В практической работе необходимое количество замеров можно определить по табл. 13.8.

Таблица 13.8 - Количество замеров при одном хронометражном наблюдении

Характер работы и степень участия в ней рабочего	Длительность элемента работы, с.		
	до 15,0	от 15 до 60,0	свыше 60
Машинная	8—10	8—10	5-9
Машинно-ручная	22—26	18—21	14—18
Ручная	37—42	26—30	21—26

На втором этапе хронометража проводятся наблюдения и замеры продолжительностей отдельных элементов изучаемой операции двумя способами: замеры (отсчеты) по текущему времени, т.е. непрерывным способом, — сплошной хронометраж; отдельные замеры затрат времени — выборочный хронометраж. Для записи замеров времени служит хронометражный лист или хронокарта.

Способ замеров по текущему времени состоит в том, что в момент начала первого приема (или комплекса приемов) изучаемой операции обе стрелки двухстрелочного секундомера пускаются в ход. В момент окончания каждого приема (или их комплекса) вспомогательная стрелка останавливается, по ней производится отсчет времени, которое записывается в наблюдательном листе в строчке соответствующего элемента операции в графе, обозначенной буквой Т (текущее время). Главная стрелка секундомера продолжает вести непрерывный отсчет времени. После записи показаний вспомогательной стрелки она вновь пускается в ход, рывком догоняет идущую, и они вместе продолжают отсчет времени. В нужный момент вспомогательная стрелка вновь останавливается, наблюдатель снимает показания времени, и так продолжается в течение всего периода наблюдения, т.е. до тех пор, пока не будет произведено необходимое количество замеров (наблюдений) по всем элементам изучаемой операции. При таком способе замеров затраты времени на хронометрирование значительно меньше, нежели при проведении отдельных замеров.

При работе с однострелочным секундомером снятие показаний производится без остановки стрелки, т.е. на ходу, что требует навыка и не обеспечивает такой высокой точности, как наблюдение с помощью двухстрелочного секундомера.

Способ отдельных замеров, или выборочный, заключается в том, что в момент начала приема (или комплекса приемов) операции стрелка секундомера пускается в ход. В момент окончания приема операции секундомер останавливают, производится отсчет времени по показанию стрелки, и результат записывается в наблюдательном листе в строчке соответствующего приема операции в графе П. Это время по-

казывает продолжительность замерявшегося приема (или комплекса приемов) операции.

После произведенной записи стрелка секундомера возвращается в исходное положение. С началом следующего приема исследуемой операции наблюдатель повторяет все действия в том же порядке.

Этот способ менее удобен, так как наблюдатель лишен возможности сразу начать замер второго приема операции, в лучшем случае он может приступить к замеру третьего приема, т.е. наблюдатель затрачивает в два-три раза больше времени, чем при непрерывном способе. Поэтому способ отдельных замеров затрат времени применяется преимущественно в тех случаях, когда необходимо определить продолжительность отдельно выбранных приемов операции.

Во время проведения хронометража в работе исполнителя могут возникнуть перерывы и простои по тем или иным организационно-техническим причинам. Чтобы исключить искажения нормальной продолжительности отдельных приемов операции, наблюдатель должен отмечать в хронокарте длительность возникших в работе перерывов. Если в процессе хронометрирования имели место ошибки, допущенные наблюдением, или неполадки в работе исполнителя, то при замерах времени этих приемов операции следует указывать причину неполадки, а замер считать дефектным. В наблюдательном листе (см. табл. 13.9) приведен пример записи замеров времени по отдельным приемам операции непрерывным способом.

По окончании наблюдений приступают к третьему этапу хронометрирования — обработке полученных данных, их анализу и составлению выводов. Обработка наблюдений, если хронометраж проводился способом замера по текущему времени, заключается прежде всего в определении продолжительностей отдельных элементов операции. Продолжительность каждого приема рассчитывается вычитанием из текущего времени, записанного против данного элемента, текущего времени, зафиксированного против смежного предыдущего элемента.

Продолжительности по каждому элементу операции составляют хронометражный ряд. Количество рядов равно числу приемов и комплексов, на которые расчленена изучаемая операция, а количество замеров в хроноряде — числу наблюдений.

Применяя способ отдельных замеров времени, хронометражные ряды получают сразу же на втором этапе работы. Затем приступают к их анализу, т.е. определяют колебания в продолжительностях, выявляют причины отклонений и исключают те продолжительности, которые отмечены в наблюдательном листе как дефектные или если их дефектность выявлена в процессе анализа.

Таблица 13.9 - Хронометражная карта

Характеристика рабочего	Характеристика применяемого оборудования	Характеристика выполняемой работы	Применяемые инструменты и приспособления										Организация и обслуживание рабочего места				
			Фамилия наблюдателя														
			К-во учитываемых наблюдений														
			Среднее время														
Элементы операции*	Фиксационные точки	Время**	Порядковый номер наблюдения										Суммарная производительность	К-во учитываемых наблюдений	Среднее время	Коэффициенты устойчивости***, %	
			Время наблюдения Т-время, мин.-с., П-время, с.													нормативный	фактический
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10					
1	2	3	4										5	6	7	8	9
Взять деталь, установить в патроне и закрепить	Отнятие руки от ключа	Т	24	3-05	5-55	8-49	11-27	14-01	16-45	19-48	22-40	25-23	259	10	25,9	2,3	1,36
		П	24	25	28	27	24	23	26	30	30	22					
Пустить станок, подвести резец, включить подачу	Начало стружки	Т	37	3-17	6-15	8-59	11-38	14-13	17-09	20-01	22-52	25-35	115	9	12,8	2,3	2,0
		П	13	12	20	10	11	12	24	13	12	12					
Расточить втулку	Конец стружки	Т	2-12	4-55	7-48	10-29	13-09	15-48	18-46	21-34	24-24	27-06	935	10	93,5	1,2	1,09
		П	95	98	93	90	91	95	97	93	92	91					
Выключить подачу, отвести резец, остановить станок	Момент отнятия руки от кнопки управления станком	Т	2-19	5-04	7-56	10-38	18-16	15-18	18-54	21-42	24-33	27-13	82	10	8,2	2,5	1,43
		П	7	9	8	9	7	10	8	8	9	7					
Открепить деталь, снять и отложить деталь	Момент отнятия руки от детали	Т	2-40	5-27	8-22	11-03	18-38	16-19	19-18	22-10	25-01	27-40	245	10	24,5	2,3	1,33
		П	21	23	26	25	22	21	24	28	28	27					
Итого: 164,9																	

Дефектные замеры: 2/7 - несвоевременное включение подачи.

* Операция: обработка детали на токарном станке, производство - серийное.

** Время: Т - текущее, П - продолжительность.

*** Нормативный коэффициент устойчивости установлен по соответствующим таблицам для серийного производства.

Степень устойчивости каждого хронометражного ряда характеризуется коэффициентом устойчивости

$$K_y = T_{\text{макс}} / T_{\text{мин}} \quad (13.3)$$

где $T_{\text{макс}}$, $T_{\text{мин}}$ — наибольшая и наименьшая продолжительности приема операции в ряду.

Нормативные коэффициенты устойчивости (табл. 13.10) установлены на основании многочисленных наблюдений при различных типах производства. Этот коэффициент считается пределом допустимого рассеивания замеров хроноряда.

Таблица 13.10 - Нормативные коэффициенты устойчивости

Тип производства на данном рабочем месте	Продолжительность изучаемого элемента работы, с.	Нормативный коэффициент устойчивости хронометражного ряда при разных видах работ			
		Машинная	Машинно-ручная	При наблюдении за работой оборудования	Работа вручную
Массовое	До 10	1,2	1,5	1,5	2,0
Крупносерийное	Свыше 10	1,1	1,2	1,3	1,5
	До 10	1,2	1,6	1,8	2,3
	Свыше 10	1,1	1,3	1,5	1,7
Серийное	До 10	1,2	2,0	2,0	2,5
	Свыше 10	1,1	1,6	1,8	2,3
Мелкосерийное и единичное	Не зависит от продолжительности	1,2	2,0	2,5	3,0

Чем выше точность, предъявляемая к нормативам и нормам, тем меньшими должны быть колебания между отдельными замерами (продолжительностями) в хронометражном ряду, а следовательно, и абсолютное значение коэффициента устойчивости ряда. В связи с этим коэффициенты устойчивости неодинаковы для различных типов производства (единичное, серийное, массовое), а также в зависимости от характера выполняемой работы (ручные, машинно-ручные, машинные операции, наблюдение за работой оборудования). С нормативными коэффициентами сопоставляют полученные в результате хронометража фактические коэффициенты. Устойчивым хронометражным рядом считается такой, в котором фактический коэффициент устойчивости не превышает нормального: $K_{\text{ф}} \leq K_{\text{н}}$. Если $K_{\text{ф}} > K_{\text{н}}$, следует ряд признать дефектным и хронометраж провести повторно.

Продолжительности всех замеров ряда, признанных годными, суммируются и записываются в графу «Сумма продолжительностей». Затем определяют среднюю продолжительность приема как среднюю арифметическую, разделяя суммы продолжительностей по всем замерам (наблюдениям) ряда на число этих замеров, не считая исключенных. Найденная средняя арифметическая принимается как нормальная продолжительность данного приема или комплекса приемов операции и записывается в соответствующую графу хронометражной карты.

Сумма средних продолжительностей всех приемов операции составляет нормальную продолжительность выполнения операции в целом.

В качестве примера произведем анализ и обработку хронометражного ряда, соответствующего комплексу приемов операции «Пустить станок, подвести резец, включить подачу».

Работа выполняется в условиях серийного производства машинно-ручным способом. Произведено десять наблюдений и замеров непрерывным способом (по текущему времени) и определены их продолжительности. Замер в седьмом наблюдении признан дефектным вследствие того, что рабочий в процессе выполнения приема операции не своевременно включил подачу, и исключен из хронометражного ряда. Коэффициент устойчивости ряда $K_{уф} = 20/10 = 2$. Сопоставим полученное значение $K_{уф}$ с нормативным, приведенным в табл. 13.9. Для условий работы, рассматриваемых в примере, нормативный коэффициент устойчивости равен 2,3 (серийное производство, ручная работа, средняя продолжительность элемента операции более 10). Полученный $K_{уф}$ меньше нормативного, следовательно, рассматриваемый ряд является устойчивым.

Аналогично производится обработка остальных хронометражных рядов. Нормальная продолжительность выполнения операции в целом определяется как сумма средних продолжительностей всех ее приемов. Нормальная продолжительность операции

$$П_{ср} = 25,9 + 12,7 + 93,5 + 8,2 + 24,5 = 164,8 \text{ с.}$$

Фотохронометраж представляет собой способ совместного проведения фото- и хронометрических наблюдений, применяемый обычно в мелкосерийном и индивидуальном производстве, на работах, которые регулярно повторяются на протяжении месяца, года, но чередование приемов носит произвольный характер. В основном это относится к работам, выполняемым в добывающих отраслях — лесозаготовительной, горнодобывающей и т. п. Например, такие операции, как определение направления валки, подготовка к спиливанию, подрубка дерева, спиливание и валка, однако они не всегда выполняются в пол-

ном наборе, поскольку, в частности, дерево может расти так, что подготовка не требуется. В данном случае фиксируются все затраты рабочего времени на протяжении смены, а в ходе изучения проводится хронометраж отдельных работ с расчленением их на элементы. Такое соединение хронометража и фотографий рабочего времени позволяет установить повторяемость отдельных работ, удельный вес подготовительных работ в балансе рабочего дня, использование рабочего времени, структуру оперативного времени, наиболее эффективные приемы труда. При фотохронометраже могут применяться сплошные (непрерывные) и выборочные замеры. Объектом наблюдения служит работа одного рабочего, бригады или рабочего многостаночника. Измерение рабочего времени производят различными приборами и устройствами, например секундомерами.

Наиболее точные и объективные результаты получают при использовании фото- и киносъемки, а также осциллографической записи.

Метод моментных наблюдений. В последние годы, на ряде машиностроительных заводов и на предприятиях других отраслей промышленности изучение затрат рабочего времени проводится методом моментных наблюдений, который выгодно отличается от метода непосредственных замеров. Это простой статистический способ получения средних данных о фактической загрузке рабочих и оборудования участков, цехов и предприятия в целом основан на теории вероятностей и предполагает выборочные исследования. Он целесообразен, когда проводится большое количество наблюдений — не менее чем за 10—20 объектами. Сущность метода заключается в замене непрерывной регистрации длительности затрат времени при непосредственных замерах (обычная фотография) — учетом количества наблюдаемых моментов, т.е. фиксацией не абсолютных затрат времени, а числа моментов (происходящих явлений) затрат.

Для достижения требуемой точности результатов наблюдений заранее устанавливается их объем, т.е. число моментов, которое необходимо зафиксировать. Число моментов зависит от удельного веса исследуемых затрат, от заданной вероятности, а также от допустимой относительной погрешности наблюдений. Оно определяется по формулам, выведенным на основании законов математической статистики:

$$M = \frac{a^2(1-k)}{k p^2} \times 100^2, \quad (13.4)$$

где a — коэффициент, зависящий от заданной вероятности;

k — удельный вес исследуемой категории затрат рабочего времени в общих затратах за время наблюдений;

p — допустимая относительная погрешность наблюдений.

При определении числа наблюдений удельный вес исследуемых затрат k устанавливается на основании данных проведенных ранее наблюдений в виде коэффициента. Допустимая относительная погрешность p зависит от степени требуемой точности: чем выше точность, тем меньше процент допустимой погрешности и тем большее число моментов необходимо зафиксировать. Допустимая относительная погрешность зависит также от удельного веса исследуемых затрат. Если последние незначительны, погрешность можно увеличить без существенного снижения точности результатов наблюдения.

Например, если исследуемые затраты составляют примерно 80%, или $k = 0,8$, $p = 5\%$, $a = 2$ (при стабильности производства), то число моментов, которое необходимо зафиксировать согласно формуле

$$M = \frac{2(1 - 0,8)}{0,8 \times 25} \times 100^2, \text{ составит } 200.$$

Перед началом наблюдений на лицевой стороне наблюдательного листа записываются общие сведения: наименование цеха, участка, номер смены, количество наблюдаемых рабочих мест, дата, фамилия наблюдателя, число наблюдений, количество обходов, время начала обхода; приводится также перечень категорий затрат рабочего времени работы оборудования с их условными обозначениями — индексами. Затем устанавливается маршрут обхода, определяется его длина и время, необходимое на один обход; устанавливаются фиксажные пункты, т.е. места, где должны фиксироваться моменты с помощью индексов. Разработанный маршрут обхода не должен нарушаться. Необходимо также выполнить намеченное число обходов за определенное время. Если в нашем примере изучается двадцать исполнителей, число обходов будет равно десяти ($200:20=10$). После окончания подготовительной работы приступают к наблюдениям.

Моментные наблюдения проводятся как периодические обходы участков, где расположены рабочие места исполнителей, по установленному маршруту. Поравнявшись с рабочим местом, наблюдатель определяет, чем заняты рабочий или оборудование в данный момент времени, и записывает результат в лист наблюдений, т.е. отмечает количество моментов затрат рабочего времени или работы оборудования и перерывов.

Результаты наблюдений заносятся в регистрационную часть наблюдательного листа с помощью индексов (табл. 13.11) или графически с помощью десяток.

При графическом методе наблюдения записываются в виде точек и линий. Первые четыре отметки наносятся точками, образующими контур (: :), следующие — линиями по вертикали, горизонтали и диаго-

нали (\overline{IXI}). Такой квадрат с диагоналями составляет десять зафиксированных моментов. Далее изложенный порядок нанесения отметок повторяется. При таком способе фиксации можно быстро подсчитать общее число полученных моментов.

Таблица 13.11 - Наблюдательный лист

Инвентарный № оборудования	Фамилия рабочего	Номера обходов, время их начала, индексы затрат рабочего времени				
		1	2	3	4	И т.д. до конца сме- ны
		8-00	8-25	8-50	9-15	
1040	Петров	ПЗ	ОП	Тех	ВНР	
2115	Киселев	Тех	ПЗ	ОП	ОП	
3246	Попов	ОП	ОТЛ	ОП	ПНП	
и т.д.						

В процессе обработки данных наблюдений подсчитывается количество моментов по каждому виду затрат рабочего времени и определяется процентное выражение каждой категории затрат в общей сумме полученных моментов (табл. 13.12).

Затем определяется коэффициент полезной работы всей группы рабочих (или оборудования) как отношение суммы моментов (наблюдений), учитывающих подготовительно-заключительную работу ПЗ, оперативную работу ОП, обслуживание рабочего места Тех, Орг, время на отдых и личные надобности ОТЛ, к общему числу наблюдений М:

$$K_{пол} = \frac{(ПЗ + ОП + Орг + Тех + ОТЛ)}{М}. \quad (13.5)$$

Затем проводится анализ потерь рабочего времени и их причин, разработка мероприятий по устранению недостатков и улучшению организации труда в порядке, принятом для индивидуальной и групповой фотографии. Метод моментных наблюдений имеет ряд преимуществ по сравнению с групповой фотографией: не надо проверять время каждого наблюдения с тем, чтобы оно совпадало с заранее намеченным интервалом, а достаточно отметить только начало каждого обхода; упрощается процесс обработки полученных данных; создается возможность прерывать процесс наблюдения, не снижая точности результатов, при условии, что за определенное заранее время будет произведено необходимое количество обходов; представляется возможность получать результаты с установленной точностью; проводить

наблюдения инженерно-техническому персоналу в процессе выполнения своих непосредственных обязанностей.

Таблица 13.12 - Запись моментных наблюдений

Наименование затрат рабочего времени	Отметки о результатах наблюдений	Всего моментов	Процент затрат к итогу
Подготовительно-заключительное время и время обслуживания рабочего места включая получение материала и инструмента в кладовых при условии рациональной организации труда		14	7
Плановая работа по ремонту оборудования, в том числе обслуживание оборудования		86	43
Внеплановый ремонт		19	9,5
Выполнение работ, не связанных с ремонтом и обслуживанием оборудования (случайная работа)		13	6,5
Отдых и личные надобности		11	5,5
Хождение за быстроизнашиваемыми деталями оборудования, нормальными, инструментом и приспособлениями в кладовые из-за отсутствия их запаса на рабочем месте		11	5,5
Хождение за инструментом и деталями к постоянному рабочему месту при ремонте узлов вне его из-за недостаточной площади рабочего места		15	7,5
Простои из-за отсутствия работы, деталей и материалов и в ожидании подъемно-транспортного оборудования		6	3,0
Простои по другим причинам		14	7,0
Потери рабочего времени из-за нарушений трудовой дисциплины		11	5,5
<i>Итого:</i>		200	100%

Рассмотрим приведенный ранее числовой пример: необходимо определить коэффициент полезной работы группы рабочих участка массового производства при следующих условиях: количество рабочих 20 чел., $k = 0,8$; допустимая погрешность результатов $p = 5\%$; длительность смены 8 ч = 480 мин; расчетное число моментов 200.

Наблюдатель в течение смены должен сделать $200:20 = 10$ обходов. Один обход наблюдатель совершает за $480 : 10 = 48$ мин.

В результате наблюдений установлено, что подготовительно-заключительная работа и время обслуживания рабочего места соста-

вили 14 моментов, оперативная работа — 86 моментов, время на отдых и естественные надобности — 11 моментов, т.е. полезная загруженность рабочих составляет 111 моментов (наблюдений) из 200, следовательно, средний коэффициент полезной работы всей группы составит $K_{пол} = 111/200 = 0,555$, или 55,5 %, а потери равны $100 - 55,5 = 44,5$ %.

По результатам моментных наблюдений разрабатываются организационно-технические мероприятия, направленные на ликвидацию выявленных недостатков в использовании рабочего времени и времени работы оборудования.

13.4 Нормы и нормативные материалы для нормирования труда

При нормировании труда используются следующие виды норм: *норма времени, норма времени обслуживания, норма выработки, норма обслуживания, норма численности, нормированное задание, норма управляемости.*

Норма времени — количество рабочего времени, необходимое для изготовления единицы продукции или выполнения объема работы в определенных организационно-технических условиях. Она используется, если в течение рабочей смены выполняются разные операции (работы). Широко применяется в механических цехах в условиях мелкосерийного и единичного производства, когда, например, токарь в течение рабочей смены обрабатывает различные детали. **Норма времени обслуживания** есть разновидность нормы времени. Это время, установленное для обслуживания единицы оборудования, производственных площадей и других производственных единиц при определенных организационно-технических условиях. В практике нормирования наряду с этими нормами применяются также нормы, производные от них.

Норма выработки — установленный объем работы (количество единиц продукции), который работник, или группа работников (в частности, бригада) соответствующей квалификации обязаны выполнить в единицу рабочего времени в определенных организационно-технических условиях. Норма выработки применяется в тех случаях, когда в течение смены выполняется одна и та же часть работы (операция), и определяется как частное от деления фонда рабочего времени на норму времени.

Норма обслуживания — количество производственных объектов (единиц оборудования, рабочих мест, объектов и т.д.), которые работники или группа работников (в частности бригада) соответст-

вующей квалификации обязаны обслужить в течение единицы рабочего времени в определенных организационно-технических условиях. Норма обслуживания применяется чаще всего при нормировании труда работников, занятых обслуживанием автоматизированных и аппаратурных производственных процессов, а также труда вспомогательных рабочих, занятых обслуживанием рабочих мест, ремонтом оборудования и т.д. Например, нормой обслуживания рабочих, занятых уборкой производственных помещений, является установленное количество квадратных метров убираемой площади.

Норма обслуживания рассчитывается на основе нормы времени на обслуживание единицы оборудования, рабочего места и т.д. и определяется как частное от деления фонда рабочего времени на норму времени на обслуживание единицы оборудования (рабочего места).

Норма численности — установленное количество работников определенного профессионально-квалификационного состава, необходимое для выполнения конкретных производственных, управленческих функций или объемов работ. Например, численность кладовщиков и транспортных рабочих в мелкосерийном производстве.

Нормированное задание — установленный объем работы, который работник или группа работников (в частности бригада.) обязаны выполнить за определенный период в конкретных организационно-технических условиях.

Норма управляемости — установленное число работников, которыми должен руководить один руководитель.

Нормы труда устанавливаются на отдельную операцию (операционная норма) и взаимосвязанную группу операций, законченный комплекс работ (укрупненная, комплексная норма). Степень дифференциации норм определяется типом и масштабом производства, особенностями выпускаемой продукции, формами организации труда.

Укрупненные, комплексные нормы устанавливаются на планово-учетную единицу продукции (работ), как правило, на законченное изделие, узел, бригадокомплект. Они применяются, как правило, в условиях коллективных форм организации труда.

Нормы труда должны определяться в основном по нормативным материалам для нормирования труда, служащих справочными материалами и предназначенными для установления конкретных затрат труда на выполнение соответствующих работ в определенных организационно-технических условиях.

К нормативным материалам для нормирования труда относят нормативы режимов работы оборудования, нормативы по труду, единые и типовые нормы (времени, выработки, обслуживания).

Нормативы режимов работы оборудования — это регламентированные величины режимов (параметров) работы оборудования, обеспечивающие наиболее целесообразное его использование.

Нормативы по труду — это регламентированные величины затрат труда (времени) на выполнение отдельных элементов (комплексов) работ, обслуживание производственной единицы (оборудования, рабочего места, бригады, структурного подразделения и т.д.), а также численности работников, необходимых для выполнения определенного объема работ, принятого за единицу измерения, в зависимости от конкретных организационно-технических условий и факторов производстве. Они подразделяются на нормативы времени, нормативы времени обслуживания и нормативы численности.

Нормативы времени — это регламентированные затраты времени на выполнение отдельных элементов, входящих в состав операции. Они предназначены для определения норм затрат труда на машинно-ручные и ручные работы и делятся на следующие группы нормативов: основного времени (при ручных работах), вспомогательного времени, времени подготовительно-заключительной работы, времени обслуживания и времени на отдых и личные надобности.

Нормативами времени обслуживания являются регламентированные величины затрат времени на обслуживание единицы оборудования, рабочего места и других производственных единиц. Они используются для установления норм обслуживания, т.е. количества единиц оборудования, рабочих мест, производственных площадей и других объектов, которые необходимо закрепить за одним рабочим или группой рабочих.

Нормативы численности — регламентированное количество работников определенного профессионально-квалификационного состава, которое необходимо для выполнения единицы (или конкретного объема) работы. Такие нормативы предназначены для установления численности рабочих в основном на работах, где ее определение другими способами, в частности через нормы времени, затруднено.

Нормативы численности отличаются от норм численности тем, что устанавливаются на различные объемы работы, в то время как норма численности определяется на предприятии с помощью нормативов или формул на конкретный объем работ.

Типовые нормы разрабатываются на работы, выполняемые по типовой технологии с учетом рациональных (для данного производства) организационно-технических условий, уже существующих на большинстве или части предприятий, где имеются такие виды работ. Типовые нормы рекомендуются в качестве эталона для предприятий, где

организационно-технические условия производства еще не достигли уровня, на который рассчитаны указанные нормы.

Единые нормы разрабатываются на работы, выполняемые по одинаковой технологии в аналогичных условиях производства в одной или ряде отраслей народного хозяйства, и в настоящее время носят рекомендательный характер при нормировании и оплате труда работников на соответствующих видах работ. Примером могут служить нормы на строительные и монтажные работы.

Система норм и нормативов по труду должна обеспечивать возможность расчета полной трудоемкости продукции по всем элементам производственного процесса, изделиям, группам персонала и структурным подразделениям.

Труд работников должен нормироваться в основном по технически обоснованным нормам. В основе расчета всех норм затрат живого труда лежит норма времени, которая состоит из двух основных частей:

- нормы подготовительно-заключительного времени, устанавливаемой на партию деталей либо на смену;
- нормы штучного времени, устанавливаемой на единицу продукции.

Норма времени (T) исчисляется в человеко-минутах или человеко-часах и состоит из следующих категорий затрат рабочего времени:

$$T = T_{пз} + T_o + T_в + T_{об} + T_{отл} + T_{нт}, \quad (13.6)$$

где $T_{пз}$ — подготовительно-заключительное время; T_o — основное время; $T_в$ — вспомогательное время; $T_{об}$ — время обслуживания рабочего места; $T_{отл}$ — время на отдых и личные надобности; $T_{нт}$ — время неустраняемых перерывов, предусмотренных технологией и организацией производственного процесса.

Техническая норма времени рассчитывается или на единицу продукции и называется нормой штучного времени ($T_{шт}$) или на партию деталей и называется нормой на партию ($T_{пф}$).

Норма штучного времени — это необходимые затраты времени на выполнение единицы (операции, штуки и т.д.) работы, устанавливаемые без подготовительно-заключительного времени:

$$T_{шт} = T_{он} + T_{об} + T_{отл} + T_{нт}, \quad (13.7)$$

Таким образом, техническая норма времени может быть представлена как сумма нормы подготовительно-заключительного времени и нормы штучного:

$$T = T_{nz} + T_{um}, \quad (13.8)$$

Составные части технической нормы времени определяются следующим образом. Подготовительно-заключительное время, как указывалось ранее, имеет особенности, связанные с установлением его продолжительности при выпуске продукции отдельными сериями (партиями). Оно, определяется на партию изделий, так как не зависит от количества однородной продукции, изготавливаемой по определенному заданию или наряду.

При установлении нормы подготовительно-заключительного времени исходными данными служат тип производства, организация труда, характер нормируемой операции и оборудования.

Норма (T_{nz}) определяется по комплексам приемов в соответствии с нормативами времени (по справочникам) в зависимости от факторов, влияющих на продолжительность подготовительно-заключительной работы. Такими факторами являются тип и группа оборудования, тип и способ крепления — приспособления, количество инструментов, участвующих в работе и т.д.

В массовом и крупносерийном производстве, где на рабочем месте выполняется одна постоянно повторяющаяся операция и оборудование настроено для выполнения только этой операции, подготовительно-заключительное время не рассчитывается.

Оперативное время для механизированных и автоматизированных обработочных операций нормируется отдельно относительно основного и вспомогательного времени. При ручных работах оперативное время, как правило, нормируется без деления его на основное и вспомогательное.

Расчет основного машинного времени должен производиться с учетом оптимальных режимов работы оборудования, которые обеспечивают наиболее высокую производительность труда при наиболее низкой себестоимости обработки предмета труда на данном рабочем месте по соответствующим формулам путем технического расчета.

Нормирование основного времени ручных операций и приемов осуществляют по нормативам времени (для каждого вида работ), которые учитывают основные факторы, влияющие на продолжительность работы.

Продолжительность вспомогательного времени устанавливается также на основании соответствующих нормативов времени в зависимости от характера выполняемой работы и типа производства.

Время обслуживания рабочего места складывается из большого числа элементов, определять которые на каждую штуку изделия сложно и нецелесообразно, поэтому нормирование времени на обслуживание рабочего места осуществляется по соответствующим нормативам времени. В зависимости от ряда факторов — типа производства, типа и группы оборудования, организации труда, характера выполняемой работы и т.п. — в нормативах проводятся процентные надбавки к основному и вспомогательному времени на обслуживание рабочего места.

Затраты времени на личные надобности, регламентированный отдых и неустраняемые перерывы также определяются по нормативам в процентах от оперативного времени независимо от типа производства.

В связи с тем, что в условиях массового и крупносерийного производства норма времени должна быть рассчитана более точно, поскольку одна и та же работа повторяется сотни и тысячи раз, время обслуживания рабочего места делится на техническое и организационное.

При этом время технического обслуживания исчисляется в процентах от основного времени, а организационного обслуживания — от оперативного.

Обозначим норматив на организационное обслуживание рабочего места (β), на техническое обслуживание рабочего места (a), на отдых и личные надобности (γ), норматив времени неустраняемых перерывов (z). В этом случае формула штучного времени приобретает следующий вид:

$$T_{um} = T_o + T_{\epsilon} + T_o \frac{a}{100} + T_{on} \frac{\beta + \gamma + z}{100}; \quad (13.9)$$

$$T_{um} = T_{on} + T_o \frac{a}{100} + T_{on} \frac{\beta + \gamma + z}{100}; \quad (13.10)$$

В условиях единичного и серийного производства время на обслуживание рабочего места, регламентированный отдых и личные надобности, время неустраняемых перерывов определяются в процентах от оперативного времени. Тогда

$$T_{um} = T_o + T_{\epsilon} + T_{on} \frac{\beta + \gamma + z + a}{100}; \quad (13.11)$$

Обозначив сумму нормативов на обслуживание рабочего места, отдых и личные надобности и на время неустраняемых перерывов через $K = a + \beta + y + z$ получим

$$T_{um} = T_{on} \times \left(1 + \frac{K}{100} \right), \quad (13.12)$$

Например, если $T_o = 12$ мин; $T_e = 3$ мин; $K = 7\%$, то

$$T_{um} = 15 \times \left(1 + \frac{7}{100} \right) = 16,05 \text{ мин.}$$

Однако следует иметь в виду, что в разных типах производства за исключением массового и крупносерийного кроме нормы штучного времени (T_{um}) нормируется еще и норма подготовительно-заключительного времени (T_{nz}). Для калькуляции плановых и проектных расчетов необходимо знать штучно-калькуляционное время ($T_{um.k}$), которое определяется из равенства (13.13) и представляет собой штучное время с долей подготовительно-заключительного времени, приходящегося на одну деталь.

$$T_{um.k} = T_{um} + \frac{T_{nz}}{P}, \quad (13.13)$$

где P — количество деталей в партии, шт.

Например:

$T_{um} = 10$ мин; $T_{nz} = 20$ мин; $P = 40$ шт.:

$$T_{um.k} = 10 + \frac{20}{40} = 10,5 \text{ мин.}$$

В некоторых случаях, например в серийном производстве, требуется рассчитать норму времени на обработку партии деталей (T_{napt}) по данной операции. Норма времени на их изготовление представляет собой сумму подготовительно-заключительного времени (T_{nz}) и произведения штучного времени (T_{um}) на число деталей в партии (P).

$$T_{napt} = T_{nz} + (T_{um} \times P), \quad (13.14)$$

Например, $T_{um} = 10$ мин; $T_{nz} = 20$ мин; $P = 40$ шт., тогда

$$T_{napt} = 20 + (10 \times 40) = 420 \text{ мин.}$$

Норма выработки (H_e) определяется на основе нормы времени и измеряется в натуральных или условно-натуральных показателях (количество изделий, метров ткани, тонн продукции, километров пробега и т.п.). В общем виде H_e можно получить по формуле

$$H_e = D \times ЧР / T, \quad (13.15)$$

где D — период, на который устанавливается норма выработки, (час/смена, сутки, месяц); $ЧР$ — число рабочих, участвующих в.

выполнении работы; T — норма времени на единицу работы, чел.-мин, чел.-ч.

Поскольку в большинстве случаев норма выработки устанавливается на смену, можно воспользоваться формулой.

$$H_e = T_{см} / T, \quad (13.16)$$

где $T_{см}$ — фонд сменного времени одного или группы рабочих, участвующих в выполнении работы.

Например, требуется определить норму выработки в штуках, если на операцию установлена норма времени 5 мин. Тогда при восьмичасовом рабочем дне норма выработки

$$H_e = (8 \times 60) / 5 = 96 \text{ шт.}$$

Норма выработки есть величина, обратная норме времени. При уменьшении нормы времени норма выработки увеличивается, и, наоборот, при увеличении нормы времени норма выработки уменьшается. Эту зависимость можно выразить следующими формулами

$$y = \frac{100 \times x}{100 - x}; \quad x = \frac{100 \times y}{100 + y}. \quad (13.17)$$

где y — увеличение (уменьшение) нормы выработки в процентах при уменьшении (увеличении) нормы времени на соответствующий процент; x — уменьшение (увеличение) нормы времени в процентах при увеличении (уменьшении) нормы выработки на соответствующий процент. Абсолютное увеличение нормы выработки определяется зависимостью

$$B_{абс} = \frac{H_e \times x}{100 - x}, \quad (13.18)$$

где $B_{абс}$ — абсолютное увеличение нормы выработки в натуральных показателях; H_e — действующая норма выработки в натуральных показателях.

Допустим, действующая норма выработки $H_e = 170$ шт. в смену (8 ч), норма времени снижена на $x = 23\%$, необходимо определить абсолютное увеличение нормы выработки и новую форму выработки $H_{в.н}$:

$$\begin{aligned} B_{абс} &= \frac{170 \times 23}{100 - 23} = 51 \text{ шт.} \\ H_{в.н} &= H_e + B_{абс}; \\ H_{в.н} &= 170 + 51 = 221 \text{ шт.} \end{aligned} \quad (13.19)$$

13.5 Методы нормирования труда

Аналитический метод нормирования труда. Технически обоснованные нормы устанавливаются аналитическим методом. Этот метод базируется на предварительном анализе производственных возможностей рабочего места, проектировании с учетом передового опыта регламента производительной работы и определения необходимых затрат труда на каждый элемент и операцию в целом.

При аналитическом методе нормирование осуществляется в следующем порядке: нормируемая операция расчленяется на составляющие ее элементы; определяются все факторы, влияющие на продолжительность выполнения каждого элемента (технические, организационные, психофизиологические, экономические и социальные); проектируются рациональный состав операции и последовательность выполнения ее элементов с учетом наилучшего сочетания факторов, влияющих на их продолжительность. После чего рассчитываются затраты времени на каждый запроектированный элемент и определяется норма времени на операцию в целом. Одновременно разрабатываются организационно-технические мероприятия, обеспечивающие внедрение запроектированного трудового процесса и установленной нормы.

Аналитический метод нормирования имеет две разновидности: *аналитически-расчетный* и *аналитически-исследовательский*. Они различаются способом определения затрат времени.

При аналитически-расчетном методе затраты времени на каждый элемент операции и операцию в целом определяются по заранее разработанным и научно обоснованным нормативам.

При аналитически-исследовательском методе затраты времени на каждый элемент и операцию в целом устанавливаются на основе непосредственных измерений этих затрат на рабочих местах (путем проведения фотографии рабочего времени, хронометража или фотохронометража).

Кроме того, на предприятиях возможно одновременное использование двух разновидностей аналитического метода, когда одни элементы нормы времени устанавливаются по нормативам, другие — на основе проведенных исследований.

Наибольшее распространение на практике получил аналитически-расчетный метод, так как он значительно сокращает трудоемкость разработки норм, способствует установлению норм равной напряженности и дает возможность рассчитать нормы до начала производства новых изделий.

Применение аналитического метода нормирования в условиях различных типов производства имеет свои особенности, ибо организационно-технические условия не везде одинаковы. Например, в массовом и крупносерийном производстве требуется более точная норма, что достигается за счет дифференцированного расчленения операции на составляющие ее элементы. Нормирование производится дифференцированным путем с использованием элементных и микроэлементных нормативов времени. Дифференцированные (элементные) нормативы дают возможность устанавливать затраты времени на приемы и трудовые действия, а с помощью микроэлементных нормативов можно определить затраты времени на трудовые движения.

Суть микроэлементного нормирования заключается в том, что трудовой процесс расчленяется на простейшие элементы (например, взять, поднять, повернуть, переместить), с помощью которых моделируются ручные приемы, и по соответствующим таблицам базовой системы микроэлементных нормативов БСМ (и ее укрупненного варианта УСМ-1) определяется время, необходимое для их выполнения.

После определения нормативного времени по БСМ, или УСМ-1, или по другим нормативам, проводится расчет экономической эффективности применения микроэлементных нормативов для установления норм и рационализации трудовых процессов.

В серийном и мелкосерийном производстве нормирование осуществляется с применением дифференцированных (элементных) и укрупненных нормативов исходя из расчленения операции на более укрупненные части (на приемы, проходы, переходы или на обработку поверхностей).

В условиях коллективных форм организации и стимулирования труда на работы, выполняемые бригадой, устанавливаются технически обоснованные нормы времени на операции (работы) и укрупненные, комплексные нормы труда.

Технически обоснованные нормы времени на операции рассчитывают со степенью укрупнения, предусмотренной межотраслевыми и отраслевыми нормативами для данного вида работы или типа производства. Они используются для рационального разделения и кооперации труда внутри бригады, планирования производственных заданий отдельным работникам, оценки трудового вклада каждого члена бригады в конечные результаты работы и в качестве базы для расчета укрупненных, комплексных норм и расценок.

Укрупненная, комплексная норма времени устанавливается на единицу продукции (комплект деталей, бригадокомплект, узел, погон-

ный метр проходки и т.д.). Она рассчитывается на основе операционных норм или по укрупненным нормативам.

Комплексные нормы затрат труда для бригад могут устанавливаться и на базе микроэлементных нормативов, которые сами по себе не отражают эффекта бригадной работы, но при этом проектируется рациональный коллективный трудовой процесс, на который с помощью микроэлементных нормативов устанавливаются операционные нормы, уже учитывающие данный эффект. Комплексная же норма времени рассчитывается как сумма этих операционных норм.

Если же при установлении операционных норм использованы нормативы, предназначенные для условий индивидуальной организации труда, комплексная норма определяется путем умножения суммы операционных норм на коэффициент эффекта бригадной работы.

Для нормирования труда вспомогательных рабочих применяют различные виды норм труда. Их выбор зависит от функции обслуживания, характера вспомогательных работ, типа производства.

Наибольшее распространение получили укрупненные нормы численности. Они применяются для нормирования труда рабочих, занятых на нестабильных по объему и повторяемости работах (например, работы по приемке, хранению и выдаче материальных ценностей и др.).

Кроме нормы численности широко применяются нормы выработки обслуживания и нормы обслуживания. Нормы времени обслуживания и нормы обслуживания применяются для нормирования труда рабочих, занятых на нестабильных по объему работах, но на которых могут быть выделены периодически повторяющиеся элементы (например, наладочные работы).

По нормам времени и нормам выработки нормируются однородные работы (например, работы по изготовлению инструмента и приспособлений, ремонтные, транспортные работы и др.).

Рабочим, занятым на работах по обслуживанию производства, и рабочим основного производства, чей труд оплачивается повременно, устанавливаются нормированные задания.

Нормированное задание определяется исходя из состава и объема работ, которые должны быть выполнены одним или группой рабочих за конкретный период (рабочую смену, месяц) с соблюдением качества работы.

При стабильном составе работ, на который можно заранее определить их объем, нормированные задания устанавливаются путем набора работ на основе действующих норм. Методика установления но-

нормированных заданий рабочим-повременщикам, выполняющим одну работу на одном рабочем месте, аналогична методике расчета норм рабочим-сдельщикам. Если рабочий-повременщик выполняет на рабочем месте различные работы, то нормированные задания устанавливаются путем набора работ на определенный период на основе утвержденного производственного плана.

При нестабильном составе работ в нормированном задании указывается объем плановых и случайных работ, конкретизируются состав, последовательность и периодичность работ, а также распределение времени на плановые и случайные работы. Примерный объем случайных работ и время, необходимое для их выполнения, определяются на основе анализа данных оперативного учета и материалов фотохронометражных наблюдений.

Для составления нормированных заданий используются технически обоснованные нормы времени и нормы выработки, на основе которых вначале определяется численность рабочих, необходимая для выполнения нормируемой работы, а затем разрабатываются задания каждому рабочему или бригаде.

В зависимости от организации производства, характера выполняемых работ и возможности учета, нормированные задания устанавливаются в натуральных показателях или в нормо-часах на смену, месяц или период полного осуществления заданного объема работ.

По мере развития научно-технического прогресса происходит непрерывное совершенствование техники, технологии, организации труда и производства, рост профессионального мастерства и квалификации исполнителей работ, что приводит к постоянному сокращению трудовых затрат, необходимых для выполнения единицы определенной работы.

Поэтому нормы труда не могут оставаться неизменными в течение длительного времени и подлежат периодическому обновлению по мере снижения трудоемкости изготовления продукции.

В целях обеспечения высоких темпов снижения трудоемкости продукции на предприятиях должна осуществляться систематическая работа по выявлению и использованию резервов роста производительности труда и установлению прогрессивных норм.

Эта работа предусматривает проведение аттестации рабочих мест; разработку и реализацию плана технического развития и совершенствования организации производства; разработку и реализацию календарного плана замены и пересмотра норм и освоение новых норм.

В соответствии с действующим положением проведение аттестации рабочих мест предполагает оценку качества всех действующих на предприятии норм труда как одного из важнейших показателей организационно-технического уровня производства. Оценка качества действующих норм предполагает проверку каждой нормы на соответствие достигнутому уровню техники, технологии, организации производства и труда, после чего принимается решение об аттестации или не аттестации проверенных норм.

Аттестационными признаются технически обоснованные нормы, соответствующие достигнутому уровню техники и технологии, организации производства и труда. Устаревшие и ошибочно установленные нормы не аттестуют. Устаревшими считают нормы, действующие на работах, трудоемкость которых уменьшилась в результате общего улучшения организации производства и труда, роста профессионального мастерства и совершенствования производственных навыков рабочих. Ошибочными считаются нормы, при установлении которых были неправильно учтены организационно-технические условия или допущены неточности в применении нормативных материалов либо в проведении расчетов.

Не аттестованные нормы подлежат изменению. Устаревшие нормы пересматривают в сроки и в размерах, устанавливаемых руководителем предприятия по согласованию с профсоюзным комитетом в календарном плане замены и пересмотра норм труда. Пересмотр ошибочно установленных норм проводится по мере их выявления по согласованию с профсоюзными комитетами.

Применение рабочим (бригадой) по собственной инициативе новых приемов труда и передового опыта, совершенствование своими силами рабочих мест, повышение своего профессионального мастерства и достижение на этой основе высокого уровня выработки в период между аттестациями рабочих мест не служит основанием для пересмотра норм труда по решению администрации. Пересмотр норм в этих случаях может производиться только по инициативе самого рабочего, коллектива бригады, за что они поощряются в установленном порядке.

Нормы подлежат обязательной замене новыми по мере осуществления на производстве организационно-технических мероприятий, обеспечивающих существенный рост производительности труда. Основанием для изменения норм труда служит также истечение срока действия временных норм. К временным нормам относят нормы труда, которые устанавливают на период освоения новой продукции, новой техники, технологии, организации производства и труда. Как

отмечалось, временные нормы заменяют постоянными после истечения срока их действия.

Контрольные вопросы

1. В чем заключается сущность и содержание нормирования труда?
2. Какие функции выполняют нормы труда?
3. В чем состоит научное обоснование норм труда?
4. Что понимают под производственным процессом?
5. Что такое трудовой процесс и чем определяется его содержание?
6. Какие производственные процессы называют основными, а какие — вспомогательными?
7. Что понимают под производственной операцией и каковы ее признаки?
8. Дайте характеристику структуры производственной операции по технологическому и трудовому признакам.
9. В чем заключается анализ производственной операции и каково его значение?
10. Каков состав затрат рабочего времени работника?
11. Что понимают под временем активного и временем пассивного наблюдения?
12. Какое время называют перекрываемым и неперекрываемым?
13. Какие затраты рабочего времени нормируются, а какие не нормируются?
14. Какие существуют методы изучения затрат рабочего времени?
15. Какие существуют виды норм труда?
16. Что называют нормированным заданием и для каких категорий персонала его устанавливают?
17. Какие затраты рабочего времени включают в норму труда?
18. Каков состав нормы штучного и нормы штучно-калькуляционного времени?
19. Каковы назначение нормативов по труду и их классификация?
20. Что понимают под методом нормирования труда и в чем заключается аналитический метод установления норм труда?

*Раздел 4***ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ И МАТЕРИАЛЬНОГО
СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА. АНАЛИЗ И
ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА****ГЛАВА 14 - ОРГАНИЗАЦИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА****14.1 Сущность, содержание и функции заработной платы**

Невозможно объективно рассматривать свойства, структуру, формы проявления и т.п. любого процесса, явления, не выяснив предварительно его сущность, природу с учетом конкретных исторических условий. Это в полной мере касается и познание сущности заработной платы в новой экономике.

В научной литературе постоянно велись дискуссии относительно сущности заработной платы, делались попытки дать наиболее полное ее определение, обосновать принципы организации, просмотреть или уточнить составные механизма функционирования.

Заработная плата принадлежит к наиболее сложной экономической категории. Рядом с прибылью, налогами, занятостью она является одним из главных элементов, своеобразным «нервным центром» общественного организма.

Переход от централизованной плановой экономики, основанной на господстве «общенародной» собственности, к рыночной с разнообразием форм собственности и хозяйствования послужил причиной новой волны дискуссий. Ведь формирование представления о сущности заработной платы в рыночной экономике значительно усложняется учитывая те стереотипы, которые сложилось за времен существования Советского Союза и доминируют в нашем обществе еще и до сих пор.

Рассмотрение сущности заработной платы в условиях социализма обязательно сопровождался ударением на коренном отличии его природы в капиталистическом и социалистическом обществах. Обоснование этого базировалось, как правило, на двух постулатах. *Первый* — при социализме заработная плата есть формой реализации распределения за труд, а при капитализме — превращенной формой стоимости (или ценой) рабочей силы. *Второй* — суть нанимаемого труда при социализме состоит в планомерном привлечении рабочих и служащих к общественному производству, основанного на общенародной собственности, а при капитализме — не большее чем обычную куплю-

продажу рабочей силы.

За официальными взглядами, которые доминировали в экономической теории в советские времена, заработная плата как результат действия закона распределения за труд в социалистическом товарном производстве может репрезентовать выраженный в денежной форме эквивалент той частицы трудового вклада работника в конечный общий результат работы, которое обеспечивает его личное потребление (за исключением трудового вклада на удовлетворение общих потребностей и в фонд содержания нетрудоспособных).

Относительно капитализма, то в соответствии с марксистской теорией заработная плата в этой экономической системе как результат действия закона распределения за стоимостью (ценой) рабочей силы составляет цену продуктов (жизненных средств), необходимых для воспроизведения этой рабочей силы, или, что одно и то же, отображает воплощенную в них количество абстрактной работы. В соответствии с этой теорией работник на протяжении рабочего дня, тратя свою рабочую силу, создает не только стоимость, достаточную для ее воспроизведения, а и добавочную стоимость. Соответственно, рабочее время, на протяжении которого он обеспечивает воспроизведение своей рабочей силы, получило название основного, а другое — дополнительного. В свою очередь, общественный продукт, направленный на воспроизведение рабочей силы, определялся как необходимый, а присвоенный капиталистом — как дополнительный.

Действует ли в современной экономической системе, основанной на многообразии форм собственности и хозяйствования, то есть в экономике смешанного типа, закон распределения за труд, или его действие прекращается и распределительные отношения относительно нанимаемых работников регулируются исключительно законом распределения за стоимостью (ценой) рабочей силы? Ответ на этот вопрос имеет существенное как теоретическое, так и практическое значение, поскольку становление в Украине новой экономической системы, а итак, и новой организации заработной платы, требует всестороннего рассмотрения природы этой сложной категории, выяснение механизмов ее формирования.

Если сравнить характеристики сущности распределения за труд при социализме и распределения за стоимостью (ценой) рабочей силы при капитализме, то прежде всего привлекает внимание их качественное единство, ведь в обоих случаях объектом распределительных отношений есть необходимый продукт, который поступает у распоряжения нанимаемого работника как плата за его работу и составляет объем жизненных средств, которые обеспечивают (при достигнутом

уровне развития производительных сил) соответствующий уровень потребления материальных и нематериальных благ и услуг. Иначе говоря, необходимый продукт, величина которого определяется прежде всего уровнем развития производительных сил, поступает в распоряжение работника в форме заработной платы независимо от того, в каком обществе он живёт — капиталистическом или социалистическом.

Вместе с тем механизмы действия законов распределения за труд и за стоимостью (ценой) рабочей силы существенно различаются, поскольку первый предусматривает внерыночную, а второй — рыночную оценку трудового вклада работников.

Внерыночный подход к оценке трудового вклада характеризуется ориентацией на нестоимостные оценки в производстве, распределении и обмене, а также на преимущественно централизованное, административное решение всех вопросов в сфере распределительных отношений: только управленческие структуры (причем на высочайшем уровне) способны оптимизировать объединения всех разнообразных интересов общества.

Механизм формирования заработной платы на принципах оценки стоимости рабочей силы в основу всех критериев определения уровня оплаты работы возлагает, с одной стороны, взаимодействие рынка труда, спроса и предложения рабочей силы, а с другой — учет объективно необходимого воспроизведения рабочей силы.

Переход от централизованной плановой системы хозяйствования к системе, основанной на рыночных отношениях, требует перехода от внерыночного механизма оценки трудового вклада к рыночному, то есть перехода от формирования заработной платы как частицы работника в общегосударственном фонде потребления или доходе предприятия (в зависимости от соотношения ролей государства и предприятия в реализации распределительных отношений) к формированию ее как стоимости (цены) рабочей силы. Одновременно подчеркнем, что распределение за стоимостью (ценой) рабочей силы не может не предусматривать использования элементов распределения за труд, если под последним понимать формирование цены рабочей силы с обязательным учетом таких факторов, как количество, качество и результаты работы. В этом контексте обратимся к выводам украинских экономистов — авторов известного учебника с экономической теории, которые отмечают, что «...в заработной плате, её сущности присутствуют и стоимость товара рабочая сила, и оплата за труд (за затратами и результатами работы). Одно другому не мешает. Западные экономисты уже давно признают совместимость содержания заработной платы как стоимости рабочей силы и обеспечение одинаковой зара-

ботной платы за одинаковые затраты труда».

В основе стоимости рабочей силы может быть оценка общественно необходимых затрат на ее воспроизведение и соответствующая оценка объема жизненных средств, необходимых для нормальной жизнедеятельности человека. Учитывая это нельзя не согласиться с утверждением К. Маркса, который «...переменный капитал есть лишь особая историческая форма, в которой проявляется фонд жизненных средств, или рабочий фонд, который нужен рабочему для поддержки и воспроизведения этой жизни и который при всех системах общественного производства он сам всегда должен вырабатывать и воссоздавать».

Вместе с тем на стоимость рабочей силы влияют результаты работы, то есть производительность (полезность) труда собственника рабочей силы. Определение того, какие именно затраты действительно являются общественно необходимыми для воспроизведения рабочей силы, является невозможным без учета полезного эффекта. Такое постоянное сравнение полезного эффекта, производительности труда с затратами на воспроизведение рабочей силы осуществляет рынок, формируя стоимость рабочей силы. Это понимания стоимости рабочей силы отвечает неоклассической теории равновесия, которое объединяет трудовую теорию стоимости и теорию предельной полезности.

Один из основателей неоклассической теории равновесия А. Маршалл применял образное сравнение полезности и затрат с двумя лезвиями ножниц. «Мы могли бы, — писал А. Маршалл, — так же спорить о том, регулируется ли стоимость полезностью или затратами производства, как и о том, режет ли клочок бумаги верхнее или нижнее лезвие ножниц» Идется о взаимодействии, в котором полезность и затраты выступают как равноправные и независимые силы, в столкновенье которых определяется стоимость товара. Относительно товара «рабочая сила» стоимость, которая отвечает ее общественной оценке, устанавливается на уровне, что согласовывает предельную производительность труда (ценность услуг работы для покупателя-предпринимателя) с условиями использования услуг рабочей силы (с затратами, которые нужны для воспроизведения рабочей силы). Иначе говоря, мы оцениваем работу, например автомобилестроителей, с помощью оценки полезности созданного автомобиля, но наши возможности производить этот автомобиль будут зависеть от того, сколько в народном хозяйстве квалифицированных автомобилестроителей и сколько будет стоить их работа.

Зная одновременно условия и спроса (полезность), и предложение (затраты), можно определить стоимость рабочей силы. Она есть усред-

ненным эквивалентом жизнеобеспечения типичного представителя ассоциированной группы людей, объединенных общностью интересов и целей, условий и результатов работы и проживания, уровней интеллектуального и культурного развития.

Рассматривая заработную плату как форму существования необходимого продукта, как исторически и экономически обусловленный объем жизненных средств, необходимых для полноценного воспроизведения рабочей силы, нельзя не подчеркнуть нескольких объективных обстоятельств, которые предопределяют появление на определенных этапах общественного развития разных форм существования необходимого продукта, которые раньше входили в заработную плату.

Прежде всего подчеркнем, что человек есть биосоциальным существом. Это в значительной мере предопределяет наличие разных форм существования необходимого продукта. В самом деле, способность к работе у человека появляется не сразу после рождения, а со временем и только после соответствующей теоретической и практической подготовки.

К наступлению трудоспособного возраста и после потери трудоспособности человек живет за счет семьи и общества. На этих этапах жизненного цикла человек ощущает разнообразные потребности, связь которых с трудовым вкладом и возможностями их удовлетворения за счет трудоспособных членов общества разная. Есть отличия и в характере удовлетворения потребностей, поскольку одни могут быть удовлетворены индивидуально, другие — только совместно. Названные и некоторые другие обстоятельства социально-экономического характера предопределяют разные формы существования необходимого продукта: заработной платы, пенсий, стипендий, помощь, других выплат, которые поступают в распоряжение членов общества преимущественно в денежной форме.

В форме заработной платы необходимый продукт поступает в распоряжение функционирующей рабочей силы, в форме стипендий — к еще не функционирующей; в форме пенсий — уже не функционирующей; в форме оплаты помощи по временной нетрудоспособности — к временно не функционирующей по болезни; в форме помощи по безработице — к рабочей силе, которая не нашла себе места в общественном разделении труда.

Формами существования необходимого продукта, который выступает не в денежной, а в натуральной форме, есть безвозмездное предоставление жилья, а также услуг образования, медицины, транспорта. Предоставление безвозмездных форм необходимого продукта предусматривает существование целой системы отчислений в вне-

бюджетные фонды и бюджеты разных уровней в виде прямых и побочных налогов на заработную плату и других отчислений.

Разные формы существования необходимого продукта предусматривают и разные формы взаимодействия трех главных субъектов социально-трудовых процессов — наемных работников, работодателей и государства. Организация заработной платы, например, предусматривает непосредственное, прямое взаимодействие работодателей и наемных работников при выполнении государством функций обеспечения минимальных гарантий и посредника. В пенсионном обеспечении главную роль играет государство, а взаимодействие наемных работников и работодателей косвенная — через отчисление последних в Пенсионный фонд.

Среди многих форм существования необходимого продукта ведущее место принадлежит заработной плате, через которую связывается размер необходимого продукта, который поступает в распоряжение работника, с его работой.

В современной смешанной экономике, которая основывается на разнообразии форм собственности и хозяйствования, рабочая сила, а точнее — услуги рабочей силы, являются разновидностью товара. Поэтому трактовать сущность заработной платы следует с учетом стоимостной оценки услуг рабочей силы, рассматривая ее как исходную в процессе выяснения природы заработной платы. Необходимо также учитывать, что:

- во-первых, заработная плата формируется на границе (на стыке) отношений сферы непосредственного производства и отношений обмена рабочей силы;
- во-вторых, заработная плата может обеспечивать объективно необходимый для воспроизведения рабочей силы и эффективного функционирования производства объем жизненных благ, которые работник может получить в обмен на свою работу;
- в-третьих, заработная плата есть вместе с тем и макро-, и микроэкономической категорией;
- в-четвертых, заработная плата — это важная составная производства, ее уровень связан как с потребностями работника, так и с процессом производства, его результатом, поскольку источники средств на воспроизведение рабочей силы создаются в сфере производства и их формирование не выходит за пределы конкретного предприятия.

Опираясь на эти исходные положения, попробуем сформулировать понятия сущности заработной платы, которая отвечает современным экономическим условиям. По нашему мнению, это можно сделать,

рассматривая заработную плату по крайней мере из пяти позиций.

Во-первых, заработная плата — это экономическая категория, которая отображает отношения между собственником предприятия (или его представителем) и наемным работником по поводу распределения новообразованной стоимости (дохода).

Во-вторых, заработная плата — это вознаграждение, рассчитанное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган платит работнику за выполненную им работу. В такой, способ заработная плата зависит от сложности и условий выполняемой работы, профессионально-деловых качеств работника, результатов его работы и хозяйственной деятельности предприятия в целом. Источником средств на оплату труда являются собственные средства — доход предприятия.

В-третьих, в современном товарном производстве, которое базируется на наемной рабочей силе, заработная плата — это элемент рынка работы, который выступает как цена, за которую наемный работник продает свою рабочую силу. Учитывая это заработная плата выражает рыночную стоимость использования наемной рабочей силы.

В-четвертых, для наемного работника заработная плата — это его трудовой доход, который он получает в результате реализации способности к работе и который может обеспечить объективно необходимое воспроизведение рабочей силы.

В-пятых, для предприятия заработная плата — это элемент затрат на производство, который включается в себестоимость продукции, работ (услуг), а вместе с тем и главный фактор обеспечения материальной заинтересованности работников в достижении высоких конечных результатов работы.

Заработную плату правомерно рассматривать и как форму экономической реализации права собственности на ресурс труда или как форму дохода от «человеческого капитала», носителем которого является наемный работник. Под человеческим капиталом в экономической теории понимается мера воплощенной в человеке способности приносить доход. Этот вид капитала специфический. Он включает в себя, с одной стороны, прирожденные способности — физическую силу, здоровье, талант, а с другой — приобретенные на протяжении жизни знания, привычки, опыт.

Получая новые знания, опыт, развивая прирожденные способности, конкретный индивид увеличивает свой человеческий капитал, повышает его количественные и качественные параметры. Как и любой другой капитал, этот вид капитала может давать доход, масса которого зависит от массы и структуры капитала и эффективности его

использование.

Рассматривая заработную плату как цену рабочей силы и форму затрат работодателя, необходимо обязательно сделать определенные уточнения. Для работодателя цена рабочей силы — это его суммарные затраты на рабочую силу. Последние не равнозначны затратам на заработную плату как плату за выполненную работу. Заработная плата — это лишь часть совокупных затрат, которые несет работодатель в процессе использования рабочей силы. Поэтому не совсем точным есть трактование заработной платы как цены товара «рабочая сила».

В период зарождения капитализма цена рабочей силы в самом деле была равнозначная заработной плате за отработанное время (выполненную работу). Однако с развитием трудовых отношений между работодателями и наемными работниками, укреплением позиций объединений трудящихся, прежде всего профсоюзов, усовершенствованием трудового законодательства, появлением института коллективных переговоров и коллективных соглашений (договоров) все большую роль играют другие элементы затрат на удержание рабочей силы. Работодатель вынужден выплачивать вознаграждение и во время отпуска, вносить средства в фонды социального страхования. С целью привлечения и закрепления рабочей силы он согласен нести дополнительные затраты на содержание жилья, медицинских, детских и других учреждений. Постоянное развитие технического прогресса и необходимость обновления производства заставляют работодателя организовывать подготовку и переподготовку рабочей силы.

Если обратиться к мировой практике, то в ФРГ, например, работодателям приходится брать на себя дополнительно близко 90% от суммы заработной платы, начисленной наемным работникам, в форме «дополнительных затрат с заработной платы», которые состоят из многочисленных компонентов. Это прежде всего взносы работодателя на социальное страхование соответственно действующему законодательству, затраты на разные социальные услуги и повышение квалификации персонала¹⁵.

Таким образом, цена рабочей силы при современных условиях учитывает все затраты работодателей, связанные с наймом, функционированием и развитием рабочей силы. Учитывая это заработную плату следует рассматривать как основную часть цены рабочей силы, которая имеет индивидуализированный характер и прямо зависит от трудового вклада нанимаемого работника. Это уточнения следует иметь в виду и дальше, если для упрощения мы будем определять заработную плату как цену рабочей силы.

Исключительно важная роль заработной платы в функционирова-

нии экономики обусловленная тем, что она должна одновременно и одинаково эффективно выполнять ряд общественно значащих функций. Слово «функция» латинского происхождения и означает назначение, сферу деятельности, роль. Итак, *функция заработной платы* — это ее назначение и роль как составной сферы практической деятельности в согласовании и реализации интересов главных субъектов социально-трудовых отношений — наемных работников и работодателей.

Первостепенное значение из фундаментальных основных функций заработной платы является *восстановительная*. Услуги рабочей силы — это особый товар, который требует постоянного восстановления физической и умственной энергии, поддержания организма человека в состоянии нормальной жизнедеятельности. Заработная плата является основным источником средств на восстановление рабочей силы, а итак, ее параметры должны формироваться исходя из стоимостной концепции оценки услуг рабочей силы.

В заработной плате как форме доходов нанимаемых работников заложен значительный мотивационный потенциал. Стремление человека улучшить свое благосостояние, удовлетворить разные потребности побуждает его к активной трудовой деятельности, повышению качества своей рабочей силы, полной реализации своего трудового потенциала, большей результативности труда. При таких условиях заработная плата может стать основным звеном мотивации высокоэффективной работы через установление непосредственной зависимости заработной платы от количества и качества работы каждого работника, его трудового вклада. Итак, к основным функциям заработной платы следует отнести *мотивационную*.

Заработная плата как важная составная рынка труда может выполнять и *регулирующую* функцию. Эта функция состоит во влиянии заработной платы на соотношение между спросом и предложением, на формирование персонала предприятий, уровень его занятости, а также на межсекторную дифференциацию заработной платы. Названная функция занимает промежуточное место между производственной и мотивационной, выполняя относительно них интегрирующую роль с целью достижения баланса интересов наемных работников и работодателей. Объективной основой для реализации этой функции есть сегментация уровня оплаты работы, которая предусматривает дифференциацию ее за отдельными сегментами (субрынками), то есть группами работников, которые различаются за приоритетностью сферы деятельности, состоянием на рынке труда относительно спроса на внешнем и внутреннем рынках. В общем, сегмента-

ционное регулирование заработной платы — это формирование определенной политики установления уровня заработной платы отдельным категориям работников при условиях, если спрос и предложение на рынке труда не совпадают, также установление соотношений уровней трудовых доходов работников, занятых в разных сферах деятельности, как то: между рыночным сектором и бюджетной сферой, между сферой производства и услуг, между добывающими и перерабатывающими областями и т.п..

Как вытекает из теоретических исследований и подтверждается практикой, стоимость услуг рабочей силы формируется под влиянием затрат и результатов. Под влиянием затратной составляющей формируются минимальные (гарантированные) равные вознаграждения за услуги труда, а результативная составляющая формирует ту часть оплаты труда, которая зависит от количественных и качественных показателей трудовой деятельности. Вычисляя индивидуальную заработную плату, важно реализовать принцип одинакового вознаграждения за одинаковую работу, обеспечить социальную справедливость. Выполнение этих задач связано с реализацией на практике *социальной* функции заработной платы. При становлении социально ориентированной рыночной экономики эта функция приобретает первостепенное значение. Неполноценное выполнение заработной платой социальной функции делает невозможное создание эффективного мотивационного механизма и обеспечения справедливости в сфере распределительных отношений.

Заработная плата как экономическая категория отображает отношения между наемными работниками и работодателями относительно распределения новообразованной стоимости (дохода). Если для первых заработная плата есть основной формой дохода, то для вторых — элементом затрат на производство, фактором конкурентоспособности продукции, составной дохода предприятия.

Поддержание заработной платы на высоком уровне, возрастание ее части в общих затратах производства побуждают собственника к усовершенствованию производства, формированию новой стратегии экономического развития. Если на ранних стадиях развития капитализма господствующее положение собственников давало им возможность получать доходы за счет усиления эксплуатации наемного труда и занижение цены услуг рабочей силы, то ныне возможность получения дохода от собственности определяется прежде всего способностью предпринимателей создать настолько высокий уровень эффективности использования труда и капитала, который обеспечит окупаемость высокой стоимости рабочей силы и получения прибыли. Рыночная

конкуренция осуществляет относительно предпринимателей еще суровее «естественный отбор», чем относительно наемных работников. Объективным критерием этого отбора именно и есть возможность предпринимателя поддерживать общественно необходимый уровень эффективности использования труда и капитала. Объективное разделение между экономическими интересами основных субъектов капиталистических производственных отношений — наемных работников и собственников средств производства — в «цивилизованной» рыночной экономике превращается в движущую силу общественного развития.

Исследуя современные проблемы влияния заработной платы на стратегию поведения собственников, американский экономист И.Ставинский отмечает, что для проведения прогрессивной экономической политики нужно создавать капиталу такие условия, при которых он ощутил бы интерес к повышению эффективности производства. Первым таким условием, подчеркивает ученый, может быть сохранение заработной платы на высоком уровне. В таком случае капитал избавится возможности легко получать прибыль за счет сокращения заработной платы, если по определенной причине производительность труда упадет ниже среднего уровня. Он вынужден будет регулярно обновлять технику и постоянно поддерживать производительность труда на таком уровне, чтобы она давала ему нормальную прибыль.

Современная практика хозяйствования убедительно свидетельствует, что уровень заработной платы, ее структура, динамика, высокая частица в общих доходах — показатели, которые существенно влияют на определение общей экономической политики предприятия. При таких условиях неоправданным есть брак в существующих классификациях функций заработной платы такой важной из них, которая отображает влияние оплаты работы на поведение работодателя, его мотивацию.

Таким образом, считаем за необходимое расширить перечень основных функций заработной платы. Видное место здесь может принадлежать так называемой *оптимизационной* функции, сущность которой состоит вот в чем. Заработная плата как составная себестоимости продукции является фактором мотивации собственника к усовершенствованию технической базы производства, его рационализации, повышению производительности труда. Реализация этой функции на практике непосредственно связанная также с внедрением прогрессивных форм и систем заработной платы, усовершенствованием всех элементов оплаты труда. Собственник каждый раз взвешивает, что для

него выгоднее: сократить персонал, а остальным повысить заработную плату, заменить часть персонала машинами или перенести производство в другую страну, где более дешевые услуги рабочей силы, и т.п.

Обосновывая необходимость выделения оптимизационной (которая стимулирует работодателя) функции заработной платы как одной из основных, предлагаем обратить внимание на такую закономерность. Чем выше уровень развития национальной экономики, тем полнее отечественный рынок наполняется разными высококачественными товарами и услугами, тем больше экономика заинтересована в развитии разнообразнейших потребностей и вкусов потребителей, а тем самым — в максимально высоком среднем уровне трудовых доходов населения. Объективная необходимость возрастания общей массы заработной платы как основной составной доходов работников, повышение ее частицы в ВВП требует проведения экономической политики, направленной на повышение эффективности производства, снижение или ограничение возрастания затрат на рабочую силу в расчете на единицу продукции.

Таким образом, к основным функциям заработной платы относим *восстановительную, мотивационную, социальную, регулировочную и оптимизационную*.

Механизм реализации основных функций заработной платы показан на рис. 14.1.

Эти функции заработной платы тесно взаимосвязанные, и лишь при их общем действии достигается эффективная организация заработной платы. Противопоставление, а тем более гипертрофия любой из них оказывает содействие, как свидетельствует мировой и отечественный опыт, развитию кризисных явлений в экономике.

Заметим, что каждая функция заработной платы имеет собственных персонифицированных носителей, то есть субъектов, которые более всего заинтересованы в её реализации. Так, в реализации воспроизведенной и мотивационной функций заработной платы более всего заинтересованные наемные работники. К регулировочной функции заработной платы наиболее «склонны» государственные органы, которые должны быть заинтересованы в полноценном функционировании рынка труда. В реализации социальной функции заработной платы заинтересованы преимущественно наемные работники, а также государство как гарант прав и свобод работников и социальной справедливости в обществе. Тем не менее это не означает, что работодатели равнодушны к реализации этой функции, ведь нарушение принципа социальной справедливости на практике становится важной демотивационным фактором, а итак, затрагивает интересы работодателей.

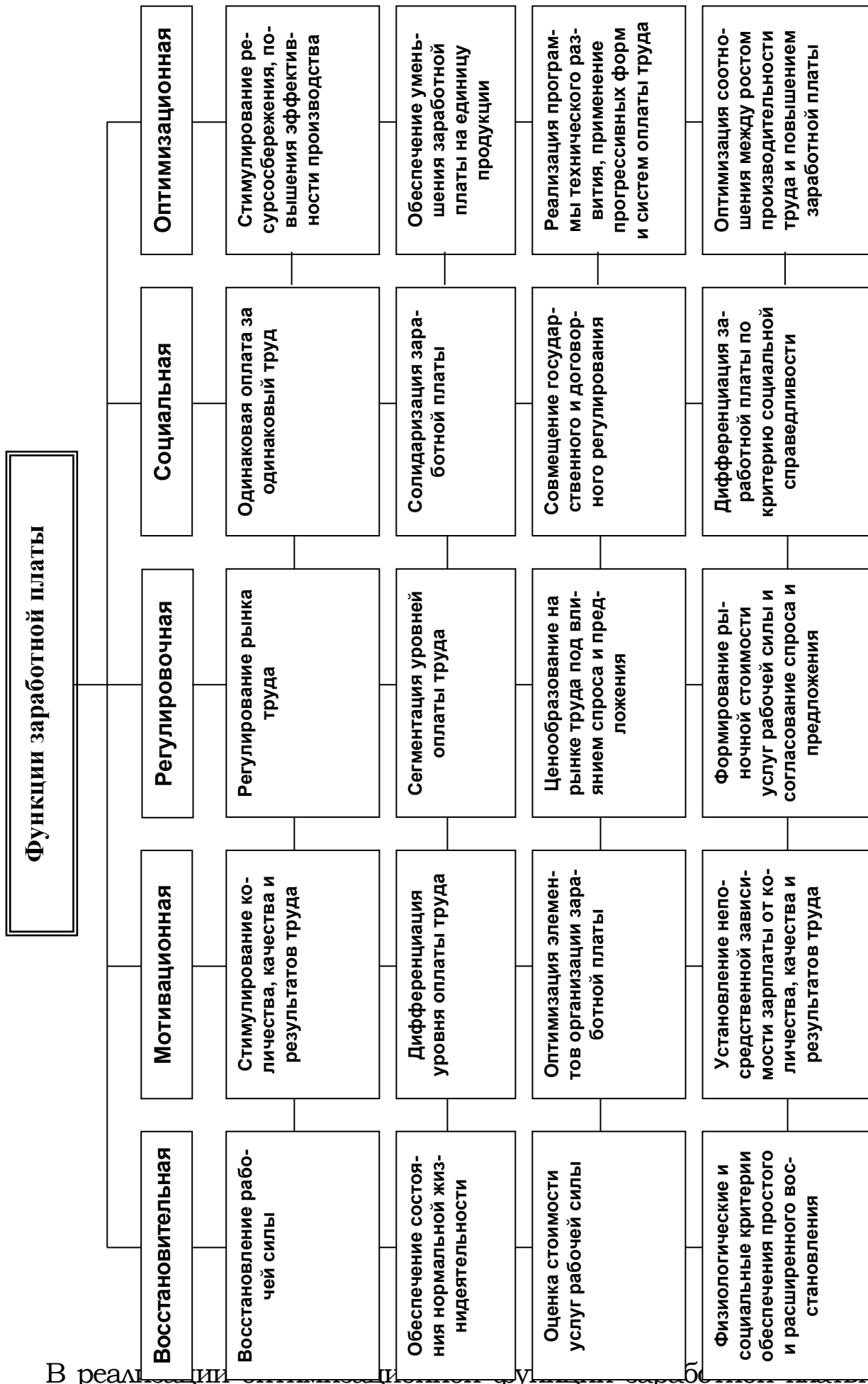


Рис. 14.1 - Функции заработной платы и механизм их реализации

лее всего заинтересованы работодатели, поскольку именно они должны получить определенный производственный результат от использования наемной рабочей силы, так как лишь это дает возможность иметь ожидаемый доход и вместе с тем собственную выгоду — прибыль. Все сказанное подтверждает, что гипертрофия отдельных функций заработной платы, искусственное преуменьшение или завышение их значения — это сознательное или несознательное противопоставление интересов субъектов социально-трудовых отношений, которое может лишь углубить деформации, которые наблюдаются в сфере оплаты работы.

14.2 Основные составные организации заработной платы в современных условиях

Процесс формирования заработной платы не является одномоментным актом, он имеет сложную многоуровневую структуру. Можно выделить два основных уровня формирования индивидуальной заработной платы. Первый — это рынок труда, на котором работодатель и наемный работник ведут переговоры и договариваются относительно условий купли-продажи услуг рабочей силы. Результатом такой договоренности есть заключение трудового договора (контракта, соглашения), где в нем закрепляется трудовые функции работника и размер тарифной ставки (должностного оклада). Заключение трудового договора означает и распространение на наемного работника также и норм коллективного договора, а и так, и общего порядка и условий установления доплат, надбавок, других видов постоянных или одноразовых вознаграждений. На втором уровне — непосредственно на предприятии (структурном подразделении) — происходит «материализация» условий купли-продажи рабочей силы: установление трудового регламента, норм трудовых затрат, доведение нормированных задач, конкретных показателей и условий премирования, порядка повышения или снижения вознаграждения в зависимости от индивидуальных и коллективных результатов деятельности и т.п. На практике эта «материализация» осуществляется через внедрение механизма дифференциации индивидуальной заработной платы.

В теории и практике распределительных отношений проблема дифференциации заработной платы является одной из главных. Как отечественная, так и зарубежная практика хозяйствования убедительно свидетельствуют, что любые искривления в дифференциации заработной платы, включая уравниловку или чрезмерные отличия в уровнях оплаты работы, имеют вконец отрицательные следствия,

ведь они нарушают принцип социальной справедливости, приводят к неполноценному воспроизводству рабочей силы, снижают мотивационный потенциал оплаты работы. Поэтому обеспечение объективной дифференциации заработной платы — условие выполнения оплатой труда её основных функций, и прежде всего воспроизводственной, мотивационной и социальной.

Дифференциация заработной платы является производной от комплексного влияния целого ряда социально-экономических факторов.

Заработная плата тесно связана с количеством труда. При других одинаковых условиях труд большей продолжительности требует больших затрат рабочей силы, а соответственно, и большего объема жизненных средств для её воспроизведения.

Тесной является связь заработной платы со сложностью выполняемых работ, их ответственностью. При высокой сложности и ответственности труда от работника требуется больше знаний, опыта, привычек, физических и умственных усилий. Услуги качественнейшей рабочей силы должны оплачиваться (по аналогии с любым другим качественным товаром) в повышенном размере.

Более высокая заработная плата работников, которые выполняют сложные функции, оправдана как с точки зрения больших затрат труда и необходимости большего количества жизненных средств для воспроизведения квалифицированной рабочей силы, так и с точки зрения результативности, то есть большей величины стоимости, которая создается в единицу времени квалифицированной рабочей силой. В этом же контексте обратим внимание еще на одно обстоятельство. Высокая квалификация работника — это важная составляющая «человеческого» капитала. Как и любой другой капитал, он может приносить доход, и чем лучше его количественные и качественные характеристики, тем больше может быть масса дохода. Поэтому одной из главных проблем организации заработной платы является проблема оценки разных видов работ в зависимости от их сложности с целью обеспечения одинаковой оплаты за услуги рабочей силы одинаковой сложности.

Заработная плата как форма стоимости (цены) услуг рабочей силы в значительной мере зависит от результатов производства как индивидуальных, так и конечных, что характеризуют деятельность предприятия в целом. Необходимость учета индивидуальных результатов для определения уровня заработной платы ни у кого не вызывает сомнения. Что же к тезису определенных экономистов о нецелесообразности увязывания заработной платы с конечными результа-

тами производства, то он есть достаточно спорным. Другое дело, что на конечные результаты производства в наибольшей мере могут влиять руководители и ведущие специалисты, а потому их заработок следует плотнее связывать с результатами деятельности структурных подразделов и предприятия в целом, чем заработок обычных исполнителей. Итак, еще одной проблемой, которая может решаться благодаря организации оплаты работы, есть установление прямой зависимости между вознаграждением за услуги труда и результатами производства.

Заработная плата тесно связана с ценами и прежде всего с ценами на потребительские товары и услуги. Чем выше цены на жизненно необходимые средства существования, тем меньше их можно приобрести на полученную заработную плату, тем ниже уровень удовлетворения потребностей работников и членов их семей и одновременно больше разрыв между номинальной и реальной заработной платой. И наоборот: низкий уровень цен на потребительские товары и услуги дает возможность приобретения большего их количества, повышает покупательную способность денежной единицы и уровень заработной платы.

Среди социально-экономических факторов дифференциации заработной платы выделим и такой, как компенсационная разность в заработной плате. Работники получают выше заработную плату, если работают в неблагоприятных, вредных для здоровья условиях или если их труд связан с риском. К факторам дифференциации вознаграждения за услуги труда, которые имеют компенсационный характер, принадлежат также неприятный характер и непрестижность определенных видов работы. Заработная плата за выполнение таких работ включает своеобразную надбавку, компенсацию за их непривлекательность.

Тесной, а вместе с тем и противоречивой, является связь заработной платы как составляющей цены услуг рабочей силы с другими составляющими рынка труда. Законы функционирования экономики рыночного типа делают невозможным «назначение» заработной платы со стороны отдельных субъектов рыночных отношений. Его формирование на принципах цены товара «услуги рабочей силы», как и любого другого товара, осуществляется на рынке, а именно на рынке труда. Отклонение цены услуг рабочей силы от ее естественной стоимости является, как правило, следствием действия факторов рыночного характера — несоответствия спроса и предложение рабочей силы, наличия на рынке труда несовершенной конкуренции, которая создается благодаря монопольному положению про-

давцов или покупателей услуг рабочей силы в определенном сегменте этого рынка. Одновременно на рыночную стоимость услуг рабочей силы влияют отдельные факторы и нерыночного характера, как например:

а) талант, который поднимает человека над обычным уровнем. Правомерно утверждать, что в заработной плате талантливых людей имеется элемент своего рода монопольной ренты на уникальные (редчайшие) способности;

б) наличие на рынке труда так называемых *неконкурирующих групп*. Например, врачи и математики — неконкурирующие группы, поскольку сложно, а нередко и невозможно в массовом порядке (профессиональная непригодность к определенному виду деятельности, весьма продолжительное переобучение и т.п.) представителю одной профессии поменять ее на другую.

С приведенного выше вытекает, что на формирование заработной платы влияют разнообразные факторы, которые можно подать в виде двух групп:

✓ *первая* — те, которые характеризуют состояние рынка труда (соотношение спроса и предложение, модель рынка труда — монополия, монополия и т.п.);

✓ *вторая* — те, которые характеризуют работников, результаты их деятельности и коллективной работы и формируют стоимость услуг рабочей силы (сложность и условия выполняемой работы, профессионально-деловые качества работника, результаты его работы и хозяйственной деятельности предприятия в целом).

Интересы учета всех тех факторов, которые влияют на параметры заработной платы, требуют создание и функционирование определенной организации заработной платы. Под последней следует понимать организационно-экономический механизм оценки трудового вклада нанимаемых работников и формирование параметров заработной платы соответственно этой оценке, стоимости услуг рабочей силы и состояния рынка труда.

Организация заработной платы может предусматривать также задействование механизма установления определенных социальных гарантий, направленных прежде всего на обеспечение прожиточного минимума для беднейших категорий работников.

Любая экономическая система имеет собственную организацию заработной платы. Последняя всегда является отображением базисных экономических отношений и политики властных структур относительно определения, направления и роли распределительных отношений.

Обобщение теоретических исследований в области работы и трудовых отношений, практики организации оплаты работы в странах с развитой и переходной экономикой дает возможность утверждать, что функционирование заработной платы в экономике рыночного типа осуществляется через соответствующую её организацию, то есть объединение: а) рыночной «самонастройки», включая конъюнктуру рынка труда; б) государственного регулирования; в) договорного регулирования через заключение генеральных, отраслевых, региональных (регионально-отраслевых) соглашений и коллективных договоров на уровне предприятий, а также индивидуальных трудовых договоров с наемными работниками; г) механизма определения индивидуальной заработной платы непосредственно на предприятии (в структурном подразделении) с использованием таких элементов, как заводская тарифная система, нормирование труда, формы и системы оплаты труда (рис. 14.2).

Уже ныне в Украине стало реальностью разнообразие форм собственности и хозяйствование. Значительным есть прослойка негосударственных предприятий, на новых принципах строится функционирование предприятий, основанных на государственной собственности. Если это уже является реальностью, то так же реальностью может стать и новая организация заработной платы, которая строится на объединении элементов, присущих экономике смешанного типа.

Искусство управления рыночной экономикой, по нашему мнению, состоит прежде всего в нахождении оптимального варианта объединения рыночных и государственных рычагов. Рынок может работать, создавать сильные мотивы, обеспечивать мобильность, эффективность производства, а государство — ему активно помогать, создавать «правила игры», регулировать экономику на макроуровне, всячески оказывать содействие установлению социального мира в обществе. Что же касается организации оплаты труда, то здесь очень важно выполнить аналогичную задачу — определить оптимум между государственным и договорным регулированием заработной платы.

Принцип размежевания государственного и договорного регулирования заработной платы и определение их сферы и содержания закреплён в Законе Украины «Об оплате труда», который приобрел силу с 1 мая 1995 г. в соответствии с Постановлением Верховной Рады № 144/95-ВР от 14.04.95.

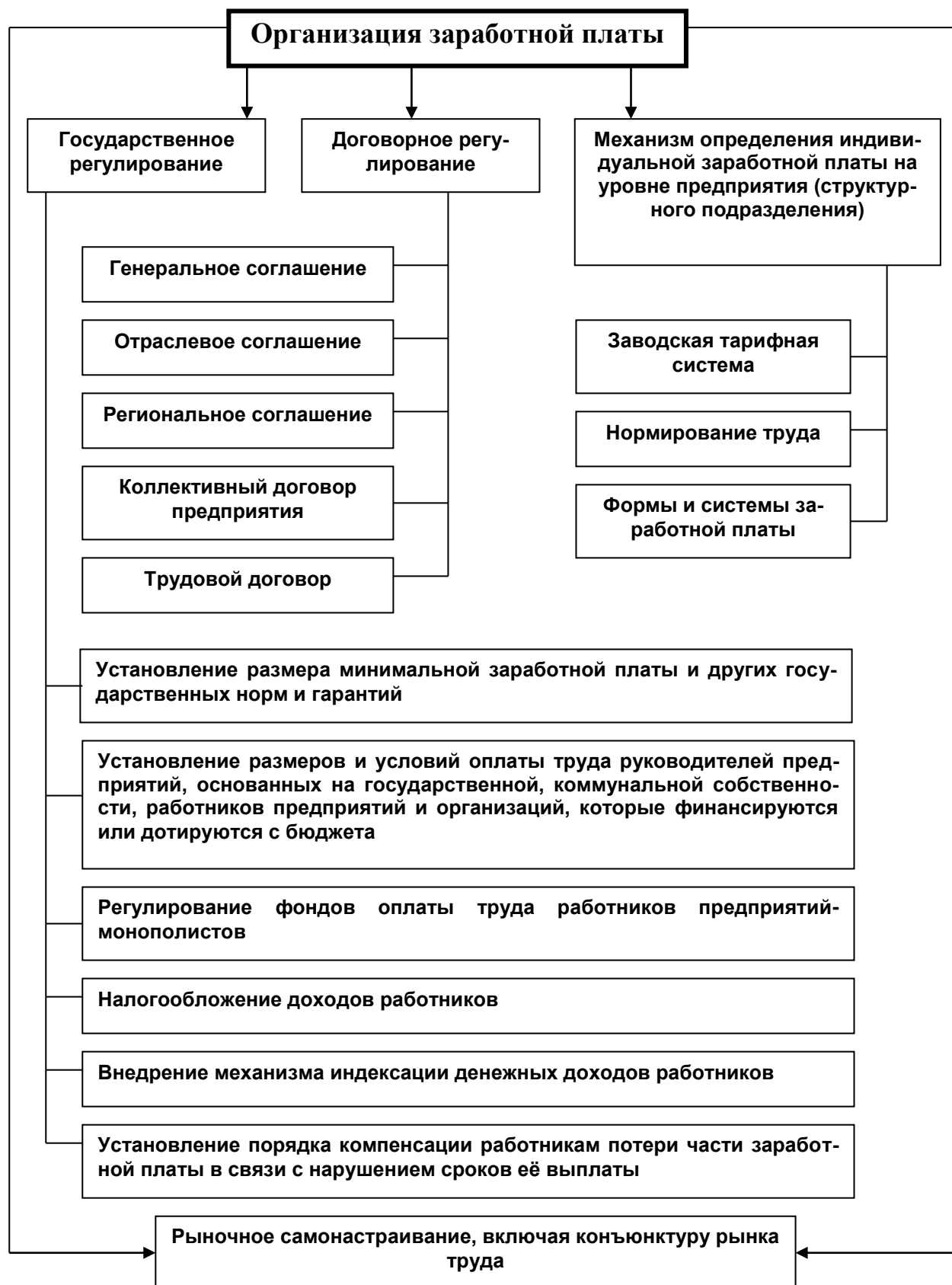


Рис. 14.2 - Организация заработной платы в условиях рыночной экономики

Соответственно ст. 5 этого закона организация оплаты труда осуществляется на основании: законодательных и других нормативных актов; генерального соглашения на государственном уровне; отраслевых, региональных соглашений; коллективных договоров; трудовых договоров. Субъектами организации оплаты труда являются органы государственной власти и местного самоуправления; собственники, объединение собственников или их представительные органы; профессиональные союзы, объединение профессиональных союзов или их представительные органы; работники.

Прежде чем рассматривать сущность элементов организации заработной платы, которые определены действующим законодательством и применяемые на практике, вспомним, какими были элементы системы оплаты труда в бывших экономических условиях. Это государственная централизованная тарифная система, нормирование работы, разнообразные формы и системы заработной платы.

Последние два элемента организации заработной платы формально были компетенцией предприятий. Тем не менее влияние централизованных регуляторов (межотраслевые и отраслевые нормы трудовых затрат, планы снижения трудоемкости, регламентация систем оплаты труда, предельные размеры премий, доплат, надбавок и т.п.) был таким, что фактически имело место огосударствление всех элементов и условий оплаты труда.

Нельзя не вспомнить, что во времена плановой экономики неотъемлемым элементом организации оплаты труда была система централизованного планирования фонда оплаты труда. В этих условиях первичные элементы организации оплаты труда — тарифные условия, нормы труда, формы и системы заработной платы — фактически «припасовывались» к доведённому фонду оплаты труда и плановой численности работников.

Недостатки механизма оплаты труда, присущие плановой экономике, были весьма многочисленными. Они обнаруживались, кстати, и в том, что увеличение общего размера фонда оплаты труда становилось самоцелью, а оплата труда работника соответственно до количества, качества и результатов его труда — зависимой от имеющегося (централизованно определенного) фонда. Это унижало значимость индивидуального подхода к оценке труда каждого работника, порождало разные формы субъективизма, коллективного эгоизма, «выводиловки». Для практических работников, которые занимались организацией заработной платы на предприятиях, чуть ли не наиболее сложной проблемой было постоянное согласование, постоянное сбалансирование централизованно доведенных фондов оплаты тру-

да и индивидуально начисленной заработной платы в структурных подразделениях предприятия на основе действующих тарифных условий, норм труда, форм и систем оплаты труда.

В условиях рыночной системы хозяйствования фонд оплаты труда состоит из индивидуальных заработных плат и определяется элементами организации оплаты труда (тарифная система, нормирование, формы и системы заработной платы), а также совокупностью результатов труда каждого работника. Фонд оплаты труда отображает суммарные затраты предприятия на оплату труда персонала. Собственник предприятия или его представительный орган решают, какие затраты на оплату труда они могут сделать, учитывая стоимость рабочей силы на рынке труда, конъюнктуру рынка, необходимость обеспечить конкурентоспособность продукции на рынке товаров (услуг), уровень инфляции, государственные, отраслевые (региональные) гарантии относительно оплаты труда и прочие факторы.

14.3 Государственное регулирование заработной платы

Рынок как одно из больших достижений человеческой цивилизации прошел испытание временем и доказал свою значительную жизненную силу. Есть все основания утверждать, что новейшая история не знает ни единого примера высокоразвитой, мобильной, гибкой, эффективной экономики без рынка.

Вместе с тем рынок следует рассматривать как составную модели социально-экономического развития, а не как его всеохватывающую систему. Рыночной экономики, которая бы функционировала исключительно на принципах саморегулирования, в мире практически не существует. Рынок оказывает огромное влияние на экономические, социальные отношения, но он не в состоянии их привести в порядок, привести в систему с учетом интересов всех социальных сил общества. Другой важной составляющей эффективно функционирующей модели социально-экономического развития является государственное регулирование.

Рыночное и государственное регулирование — это единый экономико-правовой и организационно-экономический механизм, который может постоянно приспосабливаться к постоянно меняющимся во времени и пространстве внутренним и внешним условиям хозяйствования, которое подтверждается всем мировым опытом и зафиксирован наукой.

Важной составной государственного регулирования экономики является участие государства в формировании, регулировании и

развитии социально-трудовых отношений, ведущей составной которых являются распределительные отношения. Многообразие функций государства в этой сфере вытекает из его статуса и роли в жизнедеятельности общества в целом. Выступая в разных ролях — собственника средств производства и работодателя, законодателя, инициатора социального диалога, арбитра, посредника, примирителя, гаранта прав и свобод членов общества — государство не может не отыгрывать существенной роли в формировании политики доходов в целом и заработной платы в частности.

Мировой опыт свидетельствует, что ныне ни одна страна с развитой рыночной экономикой не обходится без активного вмешательства государства в процессы регулирования заработной платы, хотя методы, сфера, масштабы государственного влияния, конечно, являются разными.

В экономической системе, которая основывается на рыночном отношении, вмешательство государства в заработную плату имеет, с одной стороны, преимущественно косвенный социально ориентированный характер, а с другой — предусматривает прямое участие в определении условий оплаты труда.

В последние годы в Украине происходил активный процесс становления системы государственного регулирования заработной платы, составные элементы которой формировались с учетом мирового опыта, конвенций и рекомендаций Международной организации труда. Учитывая масштабы государственной собственности в Украине, недостаток многих рыночных механизмов, несовершенство системы социального партнерства, рычаги вмешательства государства в экономические процессы на макроуровне, в том числе и в регулировании заработной платы, объективно должны быть значительными, но не могут переходить допустимой границы.

Соответственно Закону Украины «Об оплате труда» (ст. 5) к основным субъектам организации заработной платы принадлежат органы государственной власти и местного самоуправления.

Сфера государственного регулирования оплаты труда соответствует ст. 8 Закона Украины «Об оплате труда» распространяется на определение размера минимальной заработной платы, других государственных норм и гарантий, определение условий и размеров оплаты труда руководителей предприятий, основанных на государственной или коммунальной собственности, работников предприятий, учреждений и организаций, которые финансируются или дотируются из бюджета, на регулирование фондов оплаты труда работников предприятий-монополистов в соответствии с перечнем, кото-

рый определяется Кабинетом Министров Украины, а также на налогообложение доходов работников.

Роль государства в сфере заработной платы состоит также в организации перспективных научных исследований и изучении зарубежного и отечественного опыта; научно-методическом обеспечении формирования тарифной системы, усовершенствовании тарифно-квалификационных справочников; проведении единой политики по тарификации работ; организации разработки нормативов трудовых затрат на массовые технологические процессы и т.п.

Важной задачей государства и в дальнейшем может быть содействие проведению переговоров между основными социальными силами общества с целью урегулирования социально-трудовых отношений, предотвращение массовых трудовых конфликтов.

Одним из основных элементов государственного регулирования заработной платы является определение и гарантирование минимального ее уровня. Минимальная заработная плата соответственно Закону Украины «Об оплате работы» — это законодательно установленный размер заработной платы за простой, неквалифицированный труд, ниже за которую не может оплачиваться выполненная работником месячная (почасовая) норма труда (объем работ). В минимальную заработную плату не включаются доплаты за работу в сверхурочное время, в трудных, вредных, и особо вредных условиях труда, на работах с особыми естественными географическими и геологическими условиями и условиями повышенного риска для здоровья, а также премии к юбилейным датам, за изобретения и рационализаторские предложения, материальная помощь.

В случае, если работнику, который выполнил месячную (часовую) норму труда, начислена заработная плата ниже законодательно установленного ее размера, предприятие проводит доплату к надлежащему уровню.

Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории Украины для предприятий всех форм собственности и хозяйствования.

Размер минимальной заработной платы согласно закону Украины «Об оплате труда» (ст. 9) определяется с учетом:

- стоимостной величины минимального потребительского бюджета с постепенным сближением уровней этих показателей в меру стабилизации и развития экономики страны;
- общего уровня средней заработной платы;
- производительности труда, уровня занятости и других экономических условий.

Соответственно ст. 10 Закона Украины «Об оплате труда» размер минимальной заработной платы устанавливается Верховной Радой Украины по представлению Кабинета Министров, как правило, один раз в год во время утверждения Государственного бюджета с учетом предложений, выработанных на переговорах представителей профессиональных союзов, собственников или уполномоченных ими органов, которые объединились для ведения коллективных переговоров и заключения генерального соглашения.

Размер минимальной заработной платы пересматривается в зависимости от возрастания индекса цен на потребительские товары и тарифов на услуги по согласию сторон коллективных переговоров.

К государственным нормам и гарантиям относят также нормы оплаты труда за работу в сверхурочное время, в праздничные, нерабочие и выходные дни, в ночное время; за время простоя не по вине работника; за продукцию, которая оказалась браком не по вине работника. Государство регулирует и гарантирует доплаты работникам младшим восемнадцати лет за сокращенную продолжительность рабочего дня, оплату ежегодных отпусков, за время выполнения государственных обязанностей и повышение квалификации, за обследование в медицинском учреждении, за переводение в связи с состоянием здоровья или через беременность на более легкую, нижеоплачиваемую работу; при разных формах производственного обучения, переквалификации или обучения других специальностей; для доноров; при переезде на работу в другую местность; за служебные командировки и т.п.

Перечень государственных норм и гарантий относительно оплаты труда и порядок их применения определен статьей 12 Закона Украины «Об оплате труда».

Ныне в Украине государство может пользоваться и такими рычагами вмешательства в политику доходов и организацию заработной платы, которые уже давно не используют страны с рыночной экономикой, например, регулированием средств, которые направляются на оплату труда предприятиями-монополистами.

Эффективность организационно-экономического механизма регулирования заработной платы в ближайший период в значительной мере будет зависеть от того, какой будет государственная политика заработной платы, насколько удачно будут использоваться органами государственной власти прямые и косвенные рычаги влияния на уровень, структуру и динамику заработной платы.

Усиление роли государства в регулировании оплаты труда может осуществляться по таким направлениям:

а) согласование составляющих экономической политики, включая структурную, ценовую, налоговую, внешнеэкономическую и т.п., и реализация мероприятий, направленных на усиление социальной эффективности реформ, на возрастание заработной платы одновременно с реформированием других составляющих механизма хозяйствования;

б) формирование современного полноценного рынка труда и использование рыночного саморегулирования как важной составляющей влияния на параметры заработной платы;

в) повышение эффективности деятельности органов исполнительной власти в реализации законодательно определенных полномочий относительно установления условий и размеров оплаты труда;

г) законодательное обеспечение развития социального партнерства;

д) активизация деятельности органов государственной исполнительной власти и местного самоуправления как субъектов социального партнерства в формировании соглашений на национальном, отраслевом, региональном (территориальном) уровнях;

е) внедрение дополнительных мер, направленных на защиту заработной платы;

ё) усиление контроля за соблюдением законодательства по оплате труда.

14.4 Договорное регулирование заработной платы

Определяющим элементом организации заработной платы в условиях рыночной экономики является её договорное регулирование. Последнее, в свою очередь, рассматривают как ведущую составляющую социального партнерства.

Мировой и наш собственный опыт убедительно свидетельствует, что многочисленные проблемы экономики и общественной жизни, в том числе и эффективного регулирования заработной платы, можно решать более быстрее и лучше, если ведущие силы общества будут ориентироваться не на конфронтацию, а на объединение усилий, на творческое сотрудничество. Стрежнем функционирования и катализатором развития системы социального партнерства является творческое применение принципов трехстороннего сотрудничества работодателей, наемных работников и органов государственной власти. Взаимодействие этих сторон и органов, которые репрезентуют свои интересы, создает своего рода «треугольник» — институт социального партнерства, который может регулировать разнообразные аспекты общественной жизни.

Становление и развитие системы социального партнерства стало возможным благодаря признанию общечеловеческих принципов демократии: свободы, плюрализма, сотрудничества в принятии тяжелых, но необходимых общих решений.

Социальное партнерство следует рассматривать как систему правовых и организационных норм, принципов, структур, процедур (мероприятий), которые направлены на обеспечения взаимодействия между основными социальными силами на национальном, отраслевом, региональном и производственном уровнях. Его целью является достижение социального мира в обществе, содействие взаимопониманию между социальными партнерами, предотвращение конфликтов и решение разногласий для создания необходимых условий поступательного экономического развития, повышение жизненного уровня трудящихся.

Соответственно Закону Украины «Об оплате труда» (ст. 5) организация заработной платы может осуществляться на основании законодательных и других нормативных актов, генерального соглашения на государственном уровне, отраслевых, региональных соглашений; коллективных договоров; трудовых договоров. Субъектами организации заработной платы являются: органы государственной власти и местного самоуправления; собственники, объединение собственников или их представительные органы; профессиональные союзы, объединения профессиональных союзов или их представительные органы; отдельные работники.

Общие правовые основы относительно содержания соглашений и коллективных договоров содержатся в Законе Украины «О коллективных договорах и соглашениях» (статьи 7 и 8). Так, в ст. 8 этого законодательного акта отмечается, что соглашением на государственном уровне относительно оплаты труда регулируются такие нормы, как условия возрастания фондов оплаты труда, межотраслевые соотношения в сфере труда, минимальные социальные гарантии в сфере оплаты труда, размер прожиточного минимума. Полный перечень вопросов, которые требуют урегулирования, выносятся на переговоры и составляют содержание соглашения на государственном уровне, определяется сторонами соглашения в границах их компетенции.

Содержанием отраслевого соглашения как одного из основных нормативных актов в сфере организации заработной платы соответственно Закону Украины «О коллективных договорах и соглашениях» (ст. 8) должны быть такие отраслевые нормы: условия возрастания фондов оплаты труда; установление для предприятий отрасли (подо-

трасли) минимальных гарантий заработной платы соответственно квалификации на основе единой тарифной сетки и минимальных размеров доплат и надбавок с учетом специфики, условий труда отдельных профессиональных групп и категорий работников отрасли (подотрасли).

Содержание отраслевого соглашения, как и других соглашений, определяется сторонами в границах их компетенции, а потому указанные выше нормы следует рассматривать как минимально необходимые для формирования соглашения на отраслевом уровне.

Значительная самостоятельность предприятий в условиях рыночной экономики ведет к расширению сферы договорных отношений на этом уровне, повышает статус коллективного договора, его роль в регулировании социально-трудовых отношений в целом и распределительных отношений в частности.

Укажем, что соответственно действующему законодательству коллективный договор является единым нормативным актом на уровне предприятия, в котором закрепляются все условия и размеры оплаты труда. В этом можно убедиться, обратившись к ст. 15 Закону Украины «Об оплате труда» и к ст. 7 Закону Украины «О коллективных договорах и соглашениях».

Соответственно действующему законодательству в случае, если коллективный договор на предприятии по объективной причине не заключен (новообразованное предприятие или предприятие-новостройка, которое не введено в действие), собственник или уполномоченный ним орган обязан согласовать условия оплаты труда с профсоюзным органом, который репрезентует интересы большинства работников, а за недостатком такого — с другим уполномоченным на представительство органом.

Содержание коллективного договора определяется сторонами в границах их компетенции. Соответственно ст. 7 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» в коллективном договоре должны устанавливаться взаимные обязательства сторон относительно регулирования производственных, трудовых, социально-экономических отношений, в частности:

- изменений организации производства и труда;
- обеспечение продуктивной занятости;
- нормирование и оплаты труда, установление форм, систем, размеров заработной платы и других видов трудовых выплат (доплат, надбавок, премий и др.);
- установление гарантий, компенсаций, льгот;
- участия трудового коллектива в формировании, распределении

и использовании прибыли предприятия (если это предусмотрено уставом);

- режиму труда, продолжительности рабочего времени и отдыха;
- условий и охраны труда;
- обеспечение жилищно-бытового, культурного, медицинского обслуживания, организации оздоровления и отдыха работников;
- гарантий деятельности профсоюзной или других представительных организаций трудящихся.

Укажем, что эта статья Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» определяет лишь основные направления договорного регулирования отношений между социальными партнерами на производственном уровне, но не ограничивает их. При необходимости стороны на собственное усмотрение могут расширить круг вопросов, которые выносятся на переговоры.

Во время определения содержания коллективного договора необходимо помнить, что соответственно ст. 9-1 «Кодексу законов о труде» и ст. 7 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» в коллективном договоре могут устанавливаться дополнительные или высшие, если сравнить с действующим законодательством, генеральным, отраслевым, региональным соглашениями, социальные гарантии, льготы, компенсации за счет средства предприятия.

Относительно формы коллективного договора и его структуры действующие законодательные акты не устанавливают единых требований к ним. Стороны самостоятельно определяют структуру коллективного договора, его разделы, приложения. Тем не менее следует помнить, что коллективный договор заключается на основе обязательств сторон, которые отвечают за невыполнение или нарушение обязательств коллективного договора. Итак, положение коллективного договора следует формулировать в форме обязательств, взятых каждой стороной, с определением должностных лиц, ответственных за их реализацию и сроки выполнения.

Заметим, что условия коллективных договоров и соглашений, заключенных соответственно действующему законодательству, являются обязательными для предприятий, на которые распространяется это законодательство, и сторон, которые их заключили.

Условия коллективных договоров или соглашений, которые ухудшают, по сравнению с действующим законодательством, положение работников, являются недействительными, итак, включать их в договора и соглашения запрещается.

Соответственно ст. 9 Закона Украины «О коллективных договорах и соглашениях» отраслевые и региональные соглашения регистриру-

ет Министерство труда Украины, а коллективные договоры регистрируются местными органами государственной исполнительной власти.

Контрольные вопросы

8. Обоснуйте или опровергните утверждение о том, что заработная плата — есть цена труда, а не цена рабочей силы.
9. Почему неправильно считать всю заработную плату вознаграждением за труд? Если вы не согласны с таким утверждением, то обоснуйте свою позицию.
10. Что понимают под ставкой и размером заработной платы?
11. В чем заключается социально-экономическое значение и содержание заработной платы?
12. Какие международные нормы и стандарты используются государством при проведении в стране политики заработной платы?
13. Какие законодательные нормы относительно заработной платы установлены ТК?
14. Что понимают под мотивацией трудовой деятельности?
15. Что такое потребности, интересы, мотивы, ценности, ценностные ориентации и стимулы в системе мотивации деятельности?
16. Какое место занимает заработная плата в системе мотивации труда?
17. Какой объективный критерий лежит в основе определения размера заработной платы?
18. Какова взаимосвязь между номинальной и реальной величиной заработной платы?
19. В чем заключаются функции заработной платы?

ГЛАВА 15 - ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

15.1 Тарифная система: сущность, основные положения, функции

Организация заработной платы на предприятии призвана обеспечить выполнение трех основных задач: обеспечить каждому наемному работнику надлежащий уровень заработной платы, которая отвечает результатам труда и стоимости услуг рабочей силы на рынке труда; обеспечить работодателю такой результат производственной деятельности, который делает возможным возмещение затрат и получение прибыли; достижение необходимого компромисса между интересами работодателя и наемных работников в вопросах распределения дохода предприятия.

Определяющую роль в организации заработной платы на предприятиях (организациях) играла и в дальнейшем может играть тарифная система. Утверждение определенных экономистов, что тарифная система является пережитком плановой централизованной экономики, безосновательно. «Не вписывается» в рыночную экономику лишь заниженный, уравнилельный характер определения ее параметров и централизованный порядок утверждения и пересмотра этой системы. Важность тарифной системы для определения индивидуальной заработной платы работников предопределяется следующим:

Уровень заработной платы конкретных исполнителей формируется под влиянием таких факторов:

- ♦ сложность работы (квалификация, ответственность);
- ♦ условия труда (вредность, тяжесть, интенсивность, привлекательность);
- ♦ количество труда (отработанное время в границах нормы, сверхурочное время);
- ♦ результаты труда (выполнение нормированных задач, норм выработки, качественных показателей).

При таком самом количестве отработанного времени и за приблизительно одинаковые результаты труда разность в уровнях заработной платы — это следствие разности в сложности работ и условий труда. Именно эти факторы и учитываются во время определения индивидуальной заработной платы с помощью тарифной системы. Итак, *тарифная система — это инструмент дифференциации заработной платы в зависимости от сложности работы и ее условий.*

По содержательной характеристике *тарифная система* — это со-

вокупность нормативных материалов, с помощью которых определяется уровень заработной платы работников в зависимости от сложности работы (квалификации, ответственности) и условий труда.

К основным элементам тарифной системы относят *тарифные сетки, тарифные ставки, должностные оклады, справочник квалификационных характеристик профессий работников, надбавки и доплаты к заработной плате.*

Тарифная сетка — совокупность квалификационных разрядов и соответствующих тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы работников от их квалификации. Тарифный коэффициент как элемент тарифной сетки характеризует соотношение между тарифной ставкой первого разряда и последующими. Он определяет, во сколько раз тарифная ставка конкретного разряда больше чем тарифная ставка первого разряда, который берут за единицу. Диапазон тарифной сетки характеризует соотношение тарифных коэффициентов наибольшего и первого тарифного разряда.

Количество квалификационных разрядов и коэффициентов определяется сложностью производства и работ, которые выполняются. Абсолютное и относительное возрастание тарифных коэффициентов — основа дифференциации заработной платы работников в зависимости от тарифных разрядов.

Величина абсолютного и относительного возрастания тарифных коэффициентов имеет большое значение для обеспечения правильной дифференциации оплаты труда рабочих в зависимости от тарифно-квалификационного разряда выполняемых ими работ. Степень возрастания тарифных коэффициентов должна соответствовать степени повышения квалификационного уровня рабочих, отнесенных к вышестоящему разряду.

Необоснованное занижение величины возрастания тарифных коэффициентов приводит к возникновению элементов уравнительности в оплате труда и снижает личную материальную заинтересованность рабочих в повышении своей квалификации. И наоборот, искусственное завышение величины возрастания тарифных коэффициентов неоправданно увеличивает разрыв в уровне оплаты рабочих высших и низших разрядов.

Средний тарифный коэффициент группы рабочих вычисляется как среднеарифметическая величина тарифных коэффициентов, взвешенная по числу рабочих в каждом разряде:

$$K_{m.c.p}^{pab} = \frac{\sum_{i=1}^n (K_{mi}^{pab} \times ЧР_i)}{\sum_{i=1}^n ЧР_i} \quad (15.1)$$

где $K_{m.c.p}^{pab}$ – средний тарифный коэффициент рабочего;

K_{mi}^{pab} – тарифный коэффициент i -го разряда рабочих;

$ЧР_i$ – численность рабочих i -го разряда, человек;

n – число разрядов рабочих.

Пример. На станочных работах с нормальными условиями труда занято 60 рабочих-сдельщиков, из них 18 человек – II разряда, 25 – III и 17 – V. Для этих работ на предприятии действует тарифная сетка с диапазоном 1:2,0. Определить средний тарифный коэффициент.

$$K_{m.c.p}^{pab} = (1,08 \times 18 + 1,2 \times 25 + 1,53 \times 17) / 60 = 1,2575.$$

Средний тарифный коэффициент работ определяется как средняя арифметическая величина тарифных коэффициентов, взвешенная по объему работ в нормо-часах:

$$K_{m.c.p}^{pabot} = \frac{\sum_{i=1}^n (K_i^{pab} \times T_i)}{\sum_{i=1}^n T_i} \quad (15.2)$$

где $K_{m.c.p}^{pabot}$ – средний тарифный коэффициент работ;

K_i^{pab} – тарифные коэффициенты соответствующие разрядам выполняемых работ;

T_i – объем работ по соответствующим разрядам, нормо-часы;

n – число тарифных разрядов работ.

Пример. По плану за месяц предстоит выполнить работы следующих объемов: по II разряду – 200 нормо-ч, по III – 220, по IV – 550, по V – 620, по VI – 410 нормо-ч. Рассчитать средний тарифный коэффициент работ.

$$K_{m.c.p}^{pabot} = \frac{1,088 \times 200 + 1,204 \times 220 + 1,35 \times 550 + 1,531 \times 620 + 1,8 \times 410}{200 + 220 + 550 + 620 + 410} = 1,45$$

Средний разряд рабочих и работ может рассчитываться по одинаковым формулам с использованием соответствующих коэффициентов:

$$P_{cp} = P_m + \frac{K_{cp} - K_m}{K_b - K_m} \quad \text{или} \quad P_{cp} = P_b + \frac{K_b - K_{cp}}{K_b - K_m} \quad (15.3)$$

где P_{cp} – средний разряд работ или рабочих;

P_b – больший тарифный разряд в диапазоне, в котором определяется средний тарифный коэффициент;

R_m - меньший тарифный разряд в этом же диапазоне;

K_b - больший тарифный коэффициент в диапазоне, в котором определяется средний тарифный коэффициент;

K_m - меньший тарифный коэффициент в этом же диапазоне.

Так, если исчисленный выше средний тарифный коэффициент для группы рабочих, оплачиваемых по тарифным сеткам с диапазоном 1:2,0, равен 1,2575 (он больше тарифного коэффициента 1,204, которому соответствует III разряд, и меньше коэффициента 1,35, которому соответствует IV разряд), то наш средний разряд находится в интервале между III и IV разрядами и равен:

$$P_{cp} = 3 + (1,2575 - 1,204) / (1,35 - 1,204) = 3,383.$$

Средний разряд работ для рассчитанного среднего тарифного коэффициента работ равного 1,45 и приведенных выше выполненных объемах работ (в нормо-часах) по разрядам будет равен 4,6 $[4 + (1,45 - 1,35) / (1,531 - 1,35)]$.

Параметры построения тарифной сетки определяются коллективным договором.

Тарифная ставка — выраженный в денежной форме абсолютный размер заработной платы за единицу рабочего времени (час, день, месяц). На основе тарифной сетки и тарифной ставки рабочего первого разряда рассчитываются тарифные ставки каждого следующего разряда¹⁴.

На основании среднего тарифного коэффициента и тарифной ставки 1-го разряда (T_{c1}) устанавливают среднюю тарифную ставку:

$$T_{c,cp} = T_{c1} \times K_{m,cp} \quad (15.4)$$

где $T_{c,cp}$ — средняя тарифная ставка;

T_{c1} — тарифная ставка 1-го разряда.

Средняя тарифная ставка рабочих может быть определена и как среднеарифметическая величина тарифных ставок, взвешенная по числу рабочих, оплачиваемых по одинаковым тарифным ставкам:

$$T_{c,cp} = \frac{\sum_{i=1}^n T_{ci} \times ЧР_i}{\sum_{i=1}^n ЧР_i} \quad (15.5)$$

где T_{ci} — средняя тарифная ставка, коп.;

$ЧР_i$ — число рабочих i -го разряда.

Для оплаты труда руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих используются *должностные оклады*. Их размеры устанавливаются в зависимости от должностей, указанных категорий работников, их квалификации, условий труда, масштабов и сложности производства, объемов и сложности работ.

Справочник квалификационных характеристик профессий ра-

ботников — это систематизированный по видам экономической деятельности сборник описаний профессий, которые включены в действующий классификатор профессий. По своей сущности указанный справочник является нормативным документом, с помощью которого устанавливаются разряды работ и рабочих, осуществляется определение квалификационного статуса всех категорий работников.

Действующий ныне справочник квалификационных характеристик профессий работников утвержден Министерством работы и социальной политики Украины. Он состоит из отдельных выпусков и разделов в этих выпусках, сгруппированных по основным видам экономической деятельности, производства и работ. Каждый выпуск или раздел выпуска содержит обязательные части, соотнесенные с разделами классификации профессий за классификатором профессий (ГК 003-95), а именно: «Руководители», «Профессионалы», «Специалисты», «Технические служащие», «Рабочие».

В отечественной и зарубежной практике применяются разнообразные подходы к проектированию тарифной системы. Наиболее распространенными являются следующие:

- отдельное формирование тарифных ставок для оплаты труда рабочих и должностных окладов для оплаты работы руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих;
- применение единой тарифной системы оплаты труда, которая предусматривает внедрение унифицированного подхода к оценке сложности работ и дифференциации тарифных условий оплаты труда всех категорий персонала на основе использования единой тарифной сетки;
- внедрение бестарифной (паевой) системы оплаты труда;
- использование единой гибкой тарифной системы.

Какие функции заработной платы реализуются через тарифную ее часть? Ответ на этот вопрос является принципиальным, поскольку разные авторы придерживаются неодинаковых, а часто целиком полярных взглядов относительно этого. Так, много специалистов утверждают, что тарифная часть заработной платы касается лишь ее воспроизводственной функции. О. Турецкий в книге, выданной уже в переходный к рынку период, пишет: «Функция заработной платы как средства к жизни, как необходимого продукта реализуется с помощью тарифной системы, которая служит основой механизмов организации заработной платы... Вторая часть заработной платы — надтарифная. Её основное функциональное назначение состоит в обеспечении на практике высокой мотивации трудовой деятельности, в достижении высоких конечных результатов труда».

Наличие тесной связи между тарифом и воспроизводственной функцией заработной платы есть несомненной, поскольку, во-первых, тарифная часть имеет стабильный характер и большей мерой, чем надтарифная, направлена на выполнение воспроизводственной функции; во-вторых, уровень тарифа ориентированный на определенный стандарт жизни и, безусловно, прежде всего может обеспечивать восстановление способности к труду.

Тем не менее есть весомые основания утверждать, что все составные заработной платы «работают» на выполнение заработной платой ее воспроизводственной функции, а также, что тарифная часть имеет прямое отношение к выполнению мотивационной функции. В этом можно убедиться хотя бы из того, что, *во-первых*, уровень и структура заработной платы имеют достаточно стабильный характер. При таких условиях все составные заработной платы выполняют воспроизводственную функцию.

Во-вторых, тарифная часть имеет ведущее место в структуре заработной платы и способна играть значительную роль мотивационного характера, поскольку стимулирует выполнение работ большей сложности, ответственности, интенсивности.

В-третьих, стимулирующую функцию заработной платы можно реализовать и за 90—100%-го тарифа в средней заработной плате, если условием получения тарифа будет достижение определенных количественных и качественных показателей.

По мнению автора, правомерным является утверждение, что тарифная система имеет прямое отношение к выполнению заработной платой присущих ей функций и прежде всего воспроизводственной, мотивационной, социальной.

Один из центральных вопросов усовершенствования заработной платы на современном этапе — это вопрос о судьбе тарифной системы, о том, какой ей быть. Выполнила ли тарифная система свою историческую миссию и в процессе перехода к рыночной экономике она исчезнет, или она и в дальнейшем будет объективно необходимой? Эти вопросы сегодня активно обсуждаются в экономической литературе. Существует мысль, что при рыночных отношениях необходимость в тарифной системе исчезает. Тем не менее мировой опыт убеждает, что и в рыночных условиях нужен универсальный регулятор, с помощью которого можно объективно измерить, а и так, справедливо возместить общественно необходимые затраты труда в виде оплаты. Эту роль может и должна эффективно выполнять тарифная система, которая обеспечивает реализацию принципа одинаковой оплаты за одинаковый труд, всестороннюю дифференциацию основной части зара-

ботной платы в зависимости от сложности, качества, ответственности труда и уровня квалификации работников. Поэтому целиком очевидно, что без тарифной системы ни в ближайшее время, ни в перспективе не обойтись.

Вместе с тем очевидным является и то, что прежняя, занижено-уравнительная государственная тарифная система, с помощью которой осуществлялось государственное «назначение» заработной платы, и которая не отвечала стоимости рабочей силы, свою историческую роль выполняла. В новых экономических условиях каждое предприятие может самостоятельно разрабатывать тарифную систему, придерживаясь государственных гарантий и требований генерального, отраслевого и регионального соглашений, которые предусмотрены действующим законодательством.

15.2 Порядок определения минимальной тарифной ставки

За основу построения тарифной системы обычно берут тарифную ставку рабочего первого разряда, который работает в нормальных условиях труда. Эта тарифная ставка является отправной точкой как для определения тарифных ставок (окладов) работников, которые выполняют простейшие работы и не тарифицируются за разрядами, — гардеробщик, курьер, уборщик служебного помещения — так и для построения системы тарифных ставок рабочих за разрядами тарифной сетки и схемы должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов, технических служащих.

Во время закрепления в коллективном договоре минимальной тарифной ставки работника, который выполняет работы наиболее низкого уровня сложности (если придерживаться соотношений, которые сложились на начало 90-х гг., то она составляет 90-92% тарифной ставки рабочего первого разряда), следует исходить из того, что эта ставка не может быть ниже чем соответствующий минимум, предусмотренный генеральным, отраслевым или региональными соглашениями. Вместе с тем следует придерживаться требований ст. 14 Закона Украины «Об оплате труда», в соответствии с которой нормы коллективного договора, которые допускают оплату труда ниже от норм, определенных генеральным, отраслевым или региональным соглашениями, но не ниже от государственных норм и гарантий в оплате труда, могут применяться лишь временно на период преодоления финансовых трудностей предприятия сроком не большее чем на шесть месяцев.

Во время определения месячной тарифной ставки рабочего первого разряда (для внесения на переговоры относительно заключения кол-

лективного договора) может учитываться целый ряд обстоятельств и факторов, в частности:

- финансовые возможности предприятия на период действия коллективного договора, который составляется;
- уровень средней заработной платы, который сложился на предприятии на конец текущего года;
- оптимальная (приемлемая) в современном состоянии экономики предприятия частица тарифа в средней заработной плате;
- общегосударственные, отраслевые и региональные гарантии минимальной тарифной ставки;
- значение социального норматива, который характеризует способность к простому воспроизводству рабочей силы — прожиточного минимума.

Этапность, процедура учета указанных обстоятельств и факторов во время обоснования тарифной ставки первого разряда могут быть разными. В конце концов, этот показатель может быть запроектирован на стыке необходимого, целесообразного и возможного из экономического и социального взглядов.

Считается необходимым предварительно определить расчетный уровень тарифной ставки первого разряда, исходя, с одной стороны, из фактической средней заработной платы рабочих на предприятии, приведенной к средней заработной плате простого труда (рабочих первого разряда) за месяц, который предшествует началу переговорного процесса заключения коллективного договора на следующий год, а с другой — оптимальное соотношение между тарифной и средней заработной платой.

Если подготовка проекта коллективного договора на следующий год начинается в ноябре текущего года, то за базовую среднюю заработную плату для определения тарифной ставки первого разряда следует взять среднюю заработную плату рабочих предприятия за октябрь текущего года. На последнем этапе ведения коллективных переговоров тарифная ставка первого разряда, рассчитанная при условиях базового периода (в нашем примере за октябрь), может быть скорректирована на величину увеличения средней заработной платы рабочих за ноябрь-декабрь текущего года.

Главный смысл расчетов, который предлагается выполнить, состоит в том, чтобы установить искомую величину тарифной ставки в размере, который обеспечивает достаточно высокую частицу тарифа в средней заработной плате.

На основании производственной практики можно утверждать, что низкий уровень тарифа является фактором, который демотивирует

деятельность работников и одновременно дестабилизирует организацию производства. Обратим внимание только на отдельные проявления такого влияния. В случае, если частица тарифа в средний заработной плате равняется 50% и меньше, нормы трудовых затрат, как свидетельствует практика, перестают быть мерой труда, а и так, и основой организации производства и труда, обоснованного технико-экономического планирования и прогнозирования. Уровень заработной платы в таких условиях определяют не факторы объективного характера — квалификация, сложность, ответственность труда и т.п., а такие второстепенные элементы, как приработок за счет перевыполнения заниженных норм времени (выработки), вознаграждения, доплаты, надбавки и т.п., которые больше связаны с деятельностью предприятия в целом, чем его конкретного работника.

Обосновывая тарифные ставки первого разряда, следует ориентироваться на приемлемый для современного состояния экономики удельный вес тарифа в средний заработной плате на уровне 65-70% (учитывая недостатки в области нормирования труда, низкий уровень организации производства и т.п.). В дальнейшем по мере стабилизации производства, восстановления нормативной базы и улучшения организации производства частицу тарифа следует привести к общеевропейскому стандарту — 85-90%.

Исходя из частицы тарифа на уровне 65-70% расчет проектированной величины тарифной ставки первого разряда выполняется так. Например, средняя заработная плата рабочих предприятия за октябрь года, который предшествует заключению коллективного договора, составляет 2850 гривен. Средний тарифный разряд рабочих на предприятии — 3,5, которому отвечает тарифный коэффициент 1,4. При таких условиях средняя заработная плата рабочих предприятия, приведенная к средней заработной плате рабочих первого разряда, будет составлять 2035,71 гривны ($2850 : 1,4$). При заданной части тарифа в средний заработной плате, которая взята как оптимальная, искомая тарифная ставка рабочего первого разряда будет в диапазоне 1323,21—1425,0 гривны ($2035,71 \times 0,65$ — $2035,71 \times 0,7$), или в среднем 1374,1 гривны.

Рассчитанная таким способом тарифная ставка при необходимости может быть скорректирована на увеличение средней заработной платы рабочих за два последних месяца работы.

Исходя из этих расчетов, на переговоры сторон по заключению коллективного договора можно предложить тарифную ставку первого разряда в размере 1374,1 гривны, а минимальную тарифную ставку простейшей работы — 1264,17 гривны (при условии установления на

уровне 92% базовой тарифной ставки). Эти минимальные тарифные ставки по согласованию сторон могут быть включены в коллективный договор при условии соответствия общегосударственной, а также отраслевой и региональной гарантиям минимального уровня тарифной ставки.

Определяя на предприятии минимальные тарифные ставки (первого разряда и простейшей работы), следует также ориентироваться на соотношение последних с таким социальным нормативом, как прожиточный минимум.

Учитывая ограниченность финансовых возможностей многих предприятий относительно внедрения минимальной заработной платы на уровне прожиточного минимума, следует предусматривать постепенное сближение уровней этих показателей и принимать соответствующие меры в этом направлении.

Такой подход отвечает международным нормам и цели установления минимальной заработной платы (рекомендация 135 Международной организации работы, 1970 г.): установление минимальных размеров оплаты труда может быть одним из элементов политики, направленной на борьбу с бедностью, а основная цель установления минимального жалования — предоставление лицам, которые работают по найму, необходимой социальной защиты, гарантий простого воспроизводства рабочей силы и её способности к труду.

На предприятиях, финансовое состояние которых удовлетворительно, можно достичь большего сближения минимальной тарифной ставки и прожиточного минимума или даже привести их в соответствие. Поэтому для всестороннего обоснования минимального размера тарифных ставок экономические службы предприятия должны осуществить аналитические расчеты прожиточного минимума в регионе или воспользоваться расчетами, выполненными профсоюзными органами, научными учреждениями.

В завершении укажем на необязательность использования в коллективном договоре определений «минимальная заработная плата» или «минимальная оплата труда».

Минимальная заработная плата — это государственная социальная гарантия. В коллективном договоре предприятия эта государственная социальная гарантия оплаты простой, неквалифицированной работы используется как нижняя граница для формирования таких показателей, как месячная тарифная ставка рабочих, которые выполняют простейшие работы, и месячная тарифная ставка рабочих 1 разряда.

15.3 Традиционный подход к построению тарифной системы

15.3.1 Общие основы традиционного формирования тарифных условий оплаты труда

Основой определения индивидуальной заработной платы была и остается тарифная система. Составляющие последней на предприятиях всех форм собственности и хозяйствования соответственно действующим законодательным актам формируются самостоятельно с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями. Как свидетельствует современная хозяйственная практика, на предприятиях применяют разнообразные подходы к построению тарифной системы. Тем не менее большинство предприятий (в особенности государственного сектора) придерживаются тех подходов к формированию тарифных условий, которые были заложены в последнюю централизованно утвержденную тарифную систему 1986 года.

Характерный её признак — отдельное формирование тарифных ставок для оплаты труда рабочих и должностных окладов для оплаты труда руководителей, специалистов и служащих.

Основными составляющими этой системы являются:

- ♦ минимальная ставка за выполнение простых работ (работ низшего уровня сложности), которая была установлена на уровне, близком к общегосударственной минимальной заработной плате;
- ♦ тарифные ставки первого разряда, дифференцированные по ряду факторов (интенсивность, условия труда, вид работ и т.п.), что образовывали так называемую вертикаль тарифных ставок первого разряда;
- ♦ тарифные ставки за разрядами рабочих, дифференцированные в зависимости от сложности выполняемых работ (квалификации), которые образовывали так называемую горизонталь тарифных ставок, или тарифные сетки;
- ♦ схемы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих, построенные в зависимости от сложности должностных обязанностей (квалификации) и отраслевой принадлежности;
- ♦ единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

Широкое применение ныне тарифной системы образца 1986 г. свидетельствует о ее достаточной универсальности и жизнеспособности и в условиях становления рыночных отношений. Однако применение этой системы ныне не означает её простого копирования.

Существенным является то, что эта тарифная система повсеместно

дополнена механизмом, который дает возможность пересматривать такие определяющие её параметры, как минимальные тарифные ставки (первого разряда и работ нижнего уровня сложности).

Методические и практические вопросы определения минимальных тарифных ставок были изложены в 15.2. Далее рассматриваются традиционные подходы к дифференциации тарифных ставок первого разряда, современная практика и предложения по её усовершенствованию.

15.3.2 Дифференциация тарифных ставок первого разряда для оплаты труда рабочих

Традиционный подход к построению тарифной системы предусматривает использование нескольких уровней тарифных ставок первого разряда, что было введено в тарифную систему 1986 г. и в разных модификациях применяется многими предприятиями.

Соответственно названной тарифной системе тарифные ставки первого разряда должны были дифференцироваться за тремя тарифообразовательными факторами:

а) по формам оплаты труда: отдельно устанавливались тарифные ставки для работников со сдельной (более высокие) и повременной оплатой;

б) по отдельным профессиональным группам: устанавливались разные уровни тарифных ставок учитывая повышенную интенсивность работы отдельных профессиональных групп, например станочников, или повышенную ответственность работы, например, занятых на высокопроизводительных станках или агрегатах;

в) по условиям труда: предполагались разные уровни тарифных ставок в зависимости от условий труда.

Для машиностроительных предприятий, например, были установлены три группы тарифных ставок по профессиональным группам и видам работ, дифференцированные по формам оплаты труда, то есть всего предполагалось шесть уровней тарифных ставок:

✓ *первая группа* тарифных ставок — для слесарей-инструментальщиков и станочников широкого профиля, которые работают с универсальным оборудованием инструментальных и других цехов по подготовке производства на изготовлении особо точных, ответственных и сложных пресс-форм, штампов, приспособлений, инструмента, приборов и оснащения; для станочников, которые работают на уникальном оборудовании и изготавливают особенно сложную и важную продукцию; для слесарей-ремонтников, электромонтеров и наладчиков, которые ремонтируют, налаживают и обслуживают особенно сложное и уникальное оснащение;

✓ *вторая группа* тарифных ставок — для станочных работ по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках; для работ по холодному штампованию металла и других материалов; для работ по изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки;

✓ *третья группа* тарифных ставок — для других работ.

Укажем, что дифференциация тарифных ставок первого разряда рабочих с повременной оплатой предполагалась раньше действующими (централизованными) тарифными условиями для всех трех групп ставок в среднем на уровне 7%; наибольшая по размерам первая группа ставок превышала вторую и третью соответственно на 8 и 21%.

В случае сохранения такой дифференциации часовые тарифные ставки, определенные на основании месячной тарифной ставки первого разряда, которая в нашем примере составляет 1374,1 грн. для 40-часовой недели, будут иметь такие значения (в грн.):

первая группа ставок:

а) для рабочих с повременной оплатой — $1374,1:169,2 \times 1,21 = 9,83$;

б) для рабочих с сдельной оплатой — $9,83 \times 1,07 = 10,51$;

вторая группа ставок:

а) для рабочих с повременной оплатой — $9,83:1,08 = 10,61$;

б) для рабочих с сдельной оплатой — $10,61 \times 1,07 = 11,35$;

третья группа ставок:

а) для рабочих с повременной оплатой — $1374,1:169,2 = 8,13$;

б) для рабочих с сдельной оплатой — $8,13 \times 1,07 = 8,7$.

Ныне, когда предприятия самостоятельно формируют тарифную систему, приведенные выше признаки дифференциации тарифных ставок первого разряда и их размеры могут быть приняты (воспроизведены) полностью, частично или заменены другими. Это решение обрабатывается во время переговоров о заключении коллективного договора и закрепляется в нем.

Что рекомендуется учесть во время формирования «заводской» системы дифференциации тарифных ставок первого разряда?

По нашему мнению, является нецелесообразным полностью воссоздавать в коллективном договоре бывшую чрезмерную дифференциацию, которая в значительной мере была искусственной и обуславливалась недостатками в организации труда, присущими плановой экономике. Так, недостатки в организации и нормировании работ, которые выполнялись рабочими с повременной оплатой, стали когда-то поводом для выделения тарифных ставок таких рабочих и установление низшего их уровня против ставок рабочих с сдельной оплатой.

Отделение тарифных ставок для этих категорий работников нецелесообразно как для предприятий, которые имеют высокий уровень нормирования труда независимо от форм их оплаты (ведь загруженность, интенсивность труда при таких условиях одинаковая), так и для предприятий, которые имеют низкий уровень нормирования труда (к сожалению, таких в современных условиях большинство). Итак, по признаку форм оплаты дифференциация тарифных ставок первого разряда большей частью является неоправданной.

Сомнительна и правомерность выделения тарифных ставок первого разряда для рабочих, которые отнесены к первой и в особенности второй профессиональной группе (станочников по обработке металла, занятых на работах с холодного штампования и т.п.). Когда-то, в условиях унификации и ограничений размеров премий, надбавок, выплат, а и так, в следствие необходимости определенной приоритетности в размерах ставок рабочих названных профессиональных групп, это, может, и было оправдано. Ныне такая дифференциация выглядит архаической.

Нецелесообразной также является, на наш взгляд, дифференциация тарифных ставок первого разряда по признаку условий труда, поскольку она приводит к установлению разной по абсолютной величине компенсации за одинаковый уровень отклонения условий труда от нормальных. Мы считаем, что компенсация за одинаково трудные и вредные для здоровья условия труда должна быть одинаковой для всех и осуществляться в форме доплат.

15.3.3. Дифференциация тарифных ставок рабочих по сложности труда

Соответственно централизованным условиям оплаты труда, которые применялись повсеместно вплоть до 1991 г. включительно, заработная плата по сложности труда (квалификации работников) дифференцировалась с помощью тарифных сеток, ставок (для рабочих) и схем должностных окладов (для руководителей, специалистов и служащих).

Как уже отмечалось, значительная часть предприятий как государственного, так и негосударственного секторов, разрабатывая собственные тарифные системы, еще и до сих пор придерживается традиционного подхода, то есть дифференцирует тарифные условия оплаты труда по категориям персонала и сохраняет большей частью бывшие диапазоны тарифных ставок и должностных окладов.

Рассмотрим основные положения бывшей централизованной системы дифференциации тарифных ставок и должностных окладов и варианты ее модернизации (в границах традиционного подхода). Со-

ответственно по указанной системе относительно абсолютного большинства рабочих всех областей народного хозяйства действовала шестиступенчатая тарифная сетка с диапазоном тарифных ставок крайних разрядов от 1 до 1,8. Для ограниченного перечня работ в машиностроении, электроэнергетике, основном производстве черной металлургии и некоторых других применялись два дополнительных разряда — седьмой и восьмой. При условиях их использования диапазон дифференциации тарифных ставок составлял от 1 до 2. Восьмиступенчатая тарифная сетка, которая была предусмотрена раньше одобрена централизованными тарифными условиями, приведена в табл. 15.1.

Если месячная минимальная тарифная ставка рабочего первого разряда равняется 1374,1 грн., то в случае сохранения машиностроительным предприятием прежде действующих обязательных тарифных условий — размеров дифференциации тарифных ставок по сложности труда (разрядам), дифференциации ставок первого разряда по видам работ и формам оплаты труда (для работников со сдельной и повременной оплатой) часовые тарифные ставки (за 40-часовую рабочую неделю со среднемесячным фондом рабочего времени 169,2 ч. для работ с нормальными условиями труда) будут такими, как в табл. 15.2.

Таблица 15.1 - Дифференциация тарифных коэффициентов (тарифная сетка рабочих)

	Тарифные разряды							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,800	1,892	2,0
Абсолютное увеличение тарифных коэффициентов	—	0,088	0,116	0,146	0,181	0,269	0,092	0,108
Относительное увеличение тарифных коэффициентов, %	—	8,8	10,7	12,1	13,4	17,6	5,1	5,7

Таблица 15.2 - Часовые тарифные ставки на работах с нормальными условиями труда для машиностроительного предприятия

Тарифные разряды	1	2	3	4	5	6	7	8
Тарифные коэффициенты	1,0	1,088	1,204	1,350	1,531	1,800	1,892	2,0

Первая группа: слесари-инструментальщики и станочники широкого профиля, которые работают с универсальным оборудованием инструментальных и других цехов подготовки производства на изготовлении особо точных, ответственных и сложных пресс-форм, штампов, приспособлений, инструментов, приборов и оснащения; станочники на уникальном оснащении, которые изготавливают особо сложную продукцию; слесаря-ремонтники, электромонтеры и наладчики, которые ремонтируют, настраивают и обслуживают особо сложное и уникальное оснащение:

Форма оплаты	Сдельная	3,14	3,42	3,78	4,24	4,81	5,65	5,94	6,28
	Повременная	2,93	3,19	3,53	3,96	4,49	5,27	5,54	5,86

Вторая группа: станочники по обработке металла и других материалов резанием на металлообрабатывающих станках; работы по холодному штампованию металла и других материалов; работы по изготовлению и ремонту инструмента и технологической оснастки:

Форма оплаты	Сдельная	2,9	3,16	3,49	3,92	4,44	5,22	5,49	5,8
	Повременная	2,71	2,95	3,26	3,66	4,15	4,88	5,13	5,42

Третья группа: другие работы:

Форма оплаты	Сдельная	2,59	2,82	3,12	3,5	3,97	4,66	4,9	5,18
	Повременная	2,42	2,63	2,91	3,27	3,71	4,36	4,58	4,84

Во время разработки «заводской» системы дифференциации тарифных ставок возможно как применение тарифной сетки, которая приведена выше, так и изменение её параметров в зависимости от задач, которые стремится выполнить предприятие с помощью этой дифференциации.

Исходя из широкой производственной практики и результатов научных исследований, можно предложить несколько вариантов шестиступенчатых сеток, которые отличаются характером изменения тарифных коэффициентов (таблицы 15.3-15.6).

Таблица 15.3 - Вариант 1: Прогрессивное абсолютное и относительное увеличение тарифных коэффициентов

	<i>Тарифные разряды</i>					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,13	1,29	1,48	1,71	2,0
Абсолютное увеличение тарифных коэффициентов	—	0,13	0,16	0,19	0,23	0,29
Относительное увеличение тарифных коэффициентов, %	—	13,0	14,2	14,7	15,5	17,0

Таблица 15.4 - Вариант 2: Постоянное абсолютное и регрессивное относительное увеличение тарифных коэффициентов

	<i>Тарифные разряды</i>					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,2	1,4	1,6	1,8	2,0
Абсолютное увеличение тарифных коэффициентов	—	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Относительное увеличение тарифных коэффициентов, %	—	20,0	16,7	14,3	12,5	11,1

Таблица 15.5 - Вариант 3: Прогрессивное абсолютное и постоянное относительное увеличение тарифных коэффициентов

	<i>Тарифные разряды</i>					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,15	1,32	1,52	1,74	2,0
Абсолютное увеличение тарифных коэффициентов	—	0,15	0,17	0,20	0,22	0,26
Относительное увеличение тарифных коэффициентов, %	—	15,0	15,0	15,0	15,05	15,0

Таблица 15.6 - Вариант 4: Регрессивное абсолютное и относительное увеличение тарифных коэффициентов

	Тарифные разряды					
	1	2	3	4	5	6
Тарифные коэффициенты	1,0	1,26	1,49	1,69	1,86	2,0
Абсолютное увеличение тарифных коэффициентов	—	0,26	0,23	0,20	0,17	0,14
Относительное увеличение тарифных коэффициентов, %	—	26,0	18,3	13,4	10,0	7,5

Выбор варианта построения тарифной сетки зависит от многих факторов, в том числе от профессионально-квалификационного состава кадров и их баланса, а также от финансовых возможностей предприятия. Так, при продолжительном дефиците квалифицированных кадров следует обеспечить усиление прогрессии тарифных коэффициентов соответствующих разрядов. Вместе с тем дефицит мало-квалифицированных рабочих и их высокую текучесть можно к определенной мере сдерживать, повышая тарифные коэффициенты нижних разрядов.

Во время разработки тарифной сетки для предприятия с нестойким финансовым состоянием следует иметь в виду, что наиболее экономичным является вариант сетки с прогрессивным абсолютным и относительным возрастанием тарифных коэффициентов. Ведь в этой тарифной сетке числовые параметры (коэффициенты) по разрядам основной массы рабочих (2-4) меньшие, чем в других вариантах, которые приведенные выше.

Вместе с тем следует подчеркнуть нецелесообразность постоянного использования тарифной сетки для решения текущих задач. Необходимо не забывать, что основное назначение тарифной сетки — это дифференциация тарифных ставок в зависимости от объективных, общепризнанных факторов — сложности труда (квалификации рабочих) и ответственности труда. Поэтому маневрирование тарифными коэффициентами допустимо лишь в определенных разумных пределах.

В особенности следует подчеркнуть необходимость учета во время формирования внутрипроизводственной («заводской») тарифной сетки так называемого «порога чувствительности». Под ним понимают минимально необходимый (нижний) уровень разности между тарифны-

ми ставками рабочих сопредельных разрядов. Если фактическая разность в уровнях тарифных ставок будет ниже чем «порог чувствительности», то такая тарифная сетка неадекватно будет отображать разность в сложности труда (квалификации) и не будет обеспечивать объективной дифференциации тарифных условий оплаты труда. Какой должна быть величина «порог чувствительности»? Единого взгляда на этот вопрос среди научных работников и практиков нет. Тем не менее большинство склоняется к мысли, что величина «порога чувствительности» как минимальная разность между тарифными ставками сопредельных разрядов не должна быть ниже чем 10%.

15.3.4 Дифференциация должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих по сложности труда

Одним из наиболее распространенных ныне подходов к построению должностных окладов руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих является использование для дифференциации оплаты труда по сложности тех соотношений, которые были установлены бывшими централизованными решениями.

Проектирование размеров должностных окладов соответственно этому методу предусматривает:

- а) определение минимальной тарифной ставки рабочего первого разряда в бывших и нынешних условиях;
- б) восстановление пропорций в дифференциации окладов с учетом повышения базовой тарифной ставки.

Соответственно условиям оплаты труда, которые действовали в начале 90-х гг., минимальная часовая тарифная ставка рабочего первого разряда в машиностроении, например, составляла 0,50 крб., а месячная — 86,6 крб. ($0,50 \times 173,1$, где 173,1 — среднемесячный фонд рабочего времени за 41-часовую рабочую неделю). Предположим, что месячная минимальная тарифная ставка рабочего первого разряда условного машиностроительного предприятия составляет 1374,1 гривны. В случае сохранения дифференциации тарифной части заработной платы руководителей, профессионалов, специалистов и технических служащих, предусмотренной раньше установленными схемами их должностных окладов, и с учетом повышения базовой тарифной ставки новые оклады из выборочной номенклатуры должностей будут такие, как в табл. 15.7.

Указанный метод — лишь один из возможных подходов к дифференциации должностных окладов по сложности труда (квалификации). Применение его может быть оправданным, по нашему мнению, только на первых этапах рыночной трансформации экономики и

лишь учитывая необходимость постепенного приспособления к новым условиям формирования пропорций в оплате труда.

Таблица 15.7 - Расчет должностных окладов служащих в случае сохранения бывшей дифференциации тарифных условий

№ п/п	Должность	Должностной оклад за ранее действующей схемой, крб.	Коэффициент соотношения с минимальной тарифной ставкой рабочего первого разряда — 86,6 крб. (гр. 2: 86,6)	Должностной оклад, рассчитанный по минимальной тарифной ставке рабочего первого разряда на предприятии — 1374,1 грн. (1374,1 × гр. 4)
1	2	3	4	5
1	Тарификатор, экспедитор, табельщик, счетовод	90—120	1,04—1,39	14269,1—1910,0
2	Техники всех специальностей: <i>I категории</i> <i>II категории</i> <i>без категории</i>	130—160 120—140 110—130	1,50—1,85 1,39—1,62 1,27—1,50	2061,15—2542,1 1910,0—2226,04 1745,1—2061,15
3	Инженеры всех специальностей (кроме определенных в гр. 4): <i>I категории</i> <i>II категории</i> <i>без категории</i>	180—220 160—200 140—180	2,08—2,54 1,85—2,31 1,62—2,08	2858,13—3490,21 2542,1—3174,17 2226,04—2858,13
4	Инженеры: конструкторы, технологи, программисты: <i>I категории</i> <i>II категории</i> <i>III категории</i> <i>без категории</i>	200—240 180—220 160—200 140—180	2,31—2,77 2,08—2,54 1,85—2,31 1,62—2,08	3174,17—3806,26 2858,13—3490,21 2542,1—3174,17 2226,04—2858,13

Окончание табл. 15.7

1	2	3	4	5
5	Мастер производственного участка: <i>I категории</i> <i>II категории</i> <i>III категории</i>	180—220 160—200 140—180	2,08—2,54 1,85—2,31 1,62—2,08	2858,13—3490,21 2542,1—3174,17 2226,04—2858,13
6	Начальник цеха: <i>I категории</i> <i>II категории</i> <i>III категории</i>	250—300 240—280 220—260	2,89—3,46 2,77—3,23 2,54—3,00	3971,15—4754,39 3806,26—4438,34 3490,21—4122,3
7	Начальники отделов: технического, плано- во-производственного, энергомеханического	270—320	3,12—3,70	4287,19—5084,17
8	Главные: механик, энергетик, металлург	270—320	3,12—3,70	4287,19—5084,17
9	Главные: конструктор, технолог, экономист	300—350	3,46—4,04	4754,39—5551,36
10	Главный инженер предприятия	380	4,39	6032,3

Однако с точки зрения стратегии коренной реформы оплаты труда этот способ построения тарифной части неприемлемый учитывая такое. Бывшие тарифные условия включали фактически две тарифных системы, которые действовали параллельно, но были недостаточно связаны между собою относительно одинаковой оплаты за труд одинаковой сложности в разных областях народного хозяйства и для разных категорий работников — систему тарифных ставок для рабочих и схемы должностных окладов для других категорий персонала с разными подходами к их дифференциации. Так, если в тарифных сетках для оплаты труда рабочих предполагалось прогрессивное возрастание ставок от разряда к разряду, то в схемах должностных окладов возрастания было регрессивным, то есть с повышением сложности должностных обязанностей служащих их оклады увеличивались меньшей мерой. Это порождало уравниловку и отрицало возможность реализации принципа одинаковой оплаты за труд одинаковой сложности. Вот почему воспроизведение этой системы и ныне будет ошибкой.

Подадим отдельные соображения и предложения по проектирова-

нию соотношений уровней оплаты труда руководителей и подчиненных и дифференциации окладов, которые могут быть использованы при усовершенствовании тарифных условий оплаты труда профессионалов, специалистов и технических служащих на любом предприятии.

Подчеркнем, что работа руководителя отличается от работы подчиненных ему работников высоким уровнем сложности и ответственности, поэтому она должна и выше оплачиваться, но меру такого превышения определить однозначно невозможно.

В любом случае разность в заработной плате руководителя и высококвалифицированного подчиненного может создавать у первого заинтересованность в выполнении ответственной работы, которой является управленческая деятельность, а у второго — заинтересованность в профессионально-квалификационном росте.

Разность в заработной плате руководителя и подчиненного может быть небольшой, если разность в сложности работы незначительная. Однако она должна превышать «порог чувствительности» увеличения заработной платы. Например, если у мастера на участке есть рабочие высшего (VIII) разряда, а «порог чувствительности» составляет 10%, то заработная плата мастера может превышать оплату работы высококвалифицированного рабочего приблизительно на 12-15%. Эта разность может стать чувствительнее, если будет увеличиваться разрыв в сложности труда между мастерами и рабочими.

Важно также учитывать условия и суть труда руководителя, особенности производственного процесса. Например, в массовом производстве организация работы является поточной, обслуживание централизовано, ритм производства от мастера зависит очень мало. Здесь разрыв в заработной плате и в частности в тарифной ее части может быть незначительной (12-20 %). Тем не менее в одиночном, экспериментальном производстве результат деятельности участка полностью зависит от мастера, его квалификации, активности, организованности. Он должен принимать участие в планировании производства, выполнять функции технолога, снабженца и т.п. При таких условиях заработная плата мастера целиком заслуженно может превышать заработок высококвалифицированных рабочих участков на 40-50%.

По такому принципу можно устанавливать соотношение оплаты труда руководителей высшего и среднего звена, руководителей функциональных подразделов на предприятиях.

Что же к дифференциации окладов профессионалов, специалистов и технических служащих, то здесь необходимо обратить внимание на следующее.

Работа большинства профессионалов, специалистов и технических служащих отличается высокой сложностью и разнообразным содержанием, повышенной ответственностью за конечный результат. В

принципе, их работу, как и работу рабочих, тоже можно планировать и нормировать, но это, как правило, весьма дорого. Поэтому во время планирования численности указанных категорий персонала пользуются методами укрупненного нормирования, повседневная их работа обычно не нормируется, а регламентируется должностными инструкциями, индивидуальными планами работы и указаниями непосредственных руководителей.

В таких условиях работа большинства профессионалов, специалистов и технических служащих оплачивается повременнó на основе месячных должностных окладов. Только небольшой круг этих категорий персонала, которые выполняют несложные работы, которые повторяются, можно перевести на сдельную форму оплаты труда, если это экономически оправданно (машинистки, чертежники, копировальщики и др.).

Во время установления должностных окладов профессионалов, специалистов и технических служащих главная методологическая сложность состоит в оптимизации дифференциации оплаты труда по сложности и ответственности. Можно, конечно, ориентироваться на раньше установленные отраслевые схемы должностных окладов, тем не менее следует учитывать, во-первых, что указанные схемы содержат элементы уравниловки и не обеспечивают объективной дифференциации, а во-вторых, что время вносит свои коррективы. Изменяются функции управленцев, мера их ответственности, определенные должности исчезают, появляются новые, изменяется значимость отдельных должностей. Так, например, под влиянием рыночных отношений встала необходимость в создании служб маркетинга, возросла значимость и престиж бухгалтеров, финансистов, экономистов-аналитиков, юристов. Все это следует учитывать, решая практические вопросы мотивации труда.

Методологически процедуру дифференциации должностных окладов профессионалов, специалистов и технических служащих следует строить так:

1. Сначала надо ранжировать должности по сложности труда и ответственности, начиная, например, с копировальщика или архивариуса и заканчивая ведущим конструктором. Получается своего рода квалификационная стремянка, которая содержит, скажем, 12-15 ступенек.

Верхнюю ступеньку, то есть оклад ведущего конструктора, несложно сравнить с окладами руководителей высшего звена. Так, против оклада главного конструктора оклад ведущего конструктора может быть меньшей на 20-30%. Необходимость соблюдения такой дистанции обусловлена тем, что при всей сложности труда ведущего конструктора работа главного конструктора является еще более сложной и ответственной.

Нижнюю квалификационную должность технического служащего по уровню оплаты труда следует сравнивать с оплатой труда рабочего соответствующего квалификационного уровня. Здесь объективным мерилom может быть время, необходимое для подготовки специалиста и рабочего.

Например, копировальщика надо учить 11 лет в общеобразовательной школе и еще полгода учить специальности. Итак, вся подготовка требует 11,5 лет.

Приблизительно столько же времени расходуется на подготовку рабочих массовых профессий III разряда: 9 лет обучение в школе и 3 года в СПТУ; 11 лет в школе и 1 год в ПТУ; 9 лет в школе, 1 год ученичества и 2 года практического опыта. Учитывая это оклад копировальщика можно приравнять к тарифной ставке рабочего III разряда.

Далее устанавливаются оклады профессионалов, специалистов и технических служащих с учетом сложности и ответственности труда, с одной стороны, и «порога чувствительности» в увеличении заработной платы — с другой.

На практике разность в окладах работников двух сопредельных должностей (техник I и техник II категории, инженер-экономист I и инженер-экономист II категории и др.) должны быть в интервале от 10-15 до 15-20%.

Разработанную таким образом шкалу или схему должностных окладов специалистов следует рассматривать как систему минимальных окладов.

Фактический оклад конкретного специалиста может быть выше чем минимальный (в границах так называемой *вилки*) с учетом ситуации на рынке труда, личных качеств и заслуг работника, его загрузка и напряженность труда.

15.4 Новые подходы к построению тарифной системы

Интересы обеспечения объективной дифференциации заработной платы, увеличение конкуренции на рынке товаров и услуг, постоянная необходимость усиления стимулирующей роли заработной платы требуют внедрения нетрадиционных подходов к построению тарифной системы.

15.4.1 Гибкий тариф: основные положения, сфера применения, преимущества

Опыт применения гибкого тарифа, сущность которого рассматривается в этом разделе, заимствован из зарубежной практики. В отечественной практике им почти не пользуются. Тем не менее гибкий тариф заслуживает большего внимания учитывая его определенные несомненные преимущества. Прежде всего выясним, с чем связано

появление так называемого гибкого тарифа.

До 60-х гг. XX ст. традиционным методом стимулирования увеличения производительности труда рабочих была сдельная форма оплаты их труда. Тем не менее в условиях современной научно-технической революции сдельная форма постепенно теряла мотивационное влияние на рабочих. Переведение рабочих на повременную форму оплаты, не связанную функционально с выпуском продукции, оказывает содействие, как свидетельствуют специальные исследования, обострению проблемы повышения производительности труда.

В таких условиях современный менеджмент вынужден искать новые способы и методы стимулирования роста производства в условиях, когда повременная форма оплаты труда учитывая объективные обстоятельства становится единственно пригодной. Одним из направлений решения разногласий между повременной формой оплаты труда и потребностью стимулирования увеличения производительности труда стало усиление стимулирующей роли тарифной заработной платы на основе применения гибкого тарифа.

Сущность концепции гибкого тарифа состоит вот в чем: поскольку тарифная заработная плата составляет основную часть заработной платы рабочих, она может использоваться как активный элемент системы материального стимулирования. Иначе говоря, тарифная заработная плата должна взять на себя еще одну «нагрузку»: рядом с выполнением основной задачи — дифференциации оплаты в зависимости от сложности труда и стимулирование увеличения квалификационного уровня работников, она должна стимулировать и индивидуальные результаты их труда (выработку).

На основе концепции гибкого тарифа, которая в середине 70-х гг. заняла видное место в теории и практике организации заработной платы, английскими специалистами было разработано так называемая динамическая модель заработной платы. В соответствии с этой моделью тариф может нести основную стимулирующую нагрузку. За оптимальную структуру заработной платы взята структура, которая имеет такие пропорции: тариф — 85%, периодическая премия за индивидуальные достижения — 10% и премия за результаты деятельности предприятия в целом — 5%.

Любому из элементов структуры заработной платы предоставляется определенная роль в системе стимулирования. Так, тариф должен стимулировать работников не только к сохранению уже достигнутого уровня выработки и качества, а и зависеть от них. Периодическое премирование должно стимулировать работников прилагать дополнительные усилия, связанные с овладением новой техникой и технологи-

ей, внедрением новых форм организации труда, овладением смежными профессиями, приемами труда и т.п., что закладывают базу (основу) повышения производительности труда.

Премирование по итогам деятельности предприятия в целом, по мнению разработчиков динамической модели заработной платы, имеет двойную цель — стимулировать коллективные усилия для повышения прибыльности и воспитывать персонал в духе сотрудничества с фирмой. При этом предполагают, что все указанные элементы структуры заработной платы тесно связанные между собою и динамично изменяются. Так, в случае достижения работником новых, высших результатов труда его тариф пересматривается и повышается в размере премирования за индивидуальные достижения, то есть на 10%. Это стимулирует к поддержанию достигнутых результатов и в будущем. Вместе с тем перед работниками ставятся новые задачи, а их достижение снова стимулируется периодическим премированием. В этом состоит сущность динамической модели заработной платы.

Одним из вариантов использования концепции гибкого тарифа для стимулирования увеличения производительности труда является система контролируемой дневной выработки. Эта система была разработана французским экономистом Г. Лажуани свыше 30 лет назад. В соответствии с ней для каждого квалификационного разряда устанавливаются три уровня тарифных ставок в зависимости от выработки рабочего: нормальный, что характеризует средний уровень интенсивности труда; низкий — ниже чем 95% нормы; высокий — свыше 105 % норм. Критерием дифференциации тарифных ставок в границах одного разряда является производительность труда. Тарифная ставка устанавливается сроком на 3-6 месяцев. После окончания этого периода тарифная ставка пересматривается с учетом производительности, которую достиг рабочий в последнем квартале или полугодии.

Если выработка близка к норме и составляет, например, 95—105%, рабочему устанавливается тарифная ставка из середины диапазона тарифных ставок, — так называемая *тарифная ставка за квалификацией*.

В случае, если выработка в минувшем квартале или полугодии составляла в среднем свыше 105% норм, рабочему устанавливается «верхний» уровень тарифных ставок соответствующего разряда, который на 5% превышает ставку за квалификацией. В том случае, если уровень выработки ниже чем 95% нормы, рабочему устанавливается «нижний» уровень ставок, который на 5% ниже чем тарифная ставка за квалификацией.

Система контролируемой дневной выработки имеет разные вари-

анты — поощрительные и непоощрительные. В первом случае заработок рабочего состоит из тарифной части и разного рода поощрительных выплат — за качество продукции, расширение зон обслуживания, совмещение профессий и т.п. Во втором — заработок зависит лишь от часовой тарифной ставки и общего количества отработанного времени в отчетном периоде.

Отсюда вытекает, что система контролируемой дневной выработки — это своеобразное компромиссное решение, так как она содержит элементы обеих форм заработной платы: повременной и сдельной. С одной стороны, такая система приемлема и привлекательна для рабочих. Они получают достаточную гарантию дохода, их статус приближается к статусу служащих; с другой — система контролируемой дневной выработки отвечает интересам работодателей, ведь она дает возможность стимулировать увеличение выработки и одновременно контролировать затраты на заработную плату, связывая их с изменениями производительности труда. Укажем, что рассмотренная выше система пригодна для стимулирования труда рабочих с повременной оплатой, но при условии измерения производительности и влияния рабочих на ее уровень.

В таблице 15.8 в качестве примера приведены тарифные ставки рабочих одной из американских компаний, которые дифференцированы по вертикали в зависимости от сложности работ и квалификации, необходимой для их выполнения, и по горизонтали — от эффективности работы.

Таблица 15.8 - Часовые тарифные ставки рабочих американской компании «Рехнорд», 1978 г.

Тарифные разряды	Часовые ставки в зависимости от эффективности труда, долл.									Диапазон, %
	0	1	3	5	7	9	11	13	15	
1	3,24	3,34	3,39	3,44						6
3	3,29	3,39	3,44	3,49						6
5	3,36	3,46	3,51	3,56	3,61					7
7	3,43	3,53	3,58	3,63	3,68	3,73				9
9	3,79	3,89	3,94	3,99	4,01	4,04	4,09	4,14	4,19	10
11	4,31	4,41	4,46	4,51	4,52	4,56	4,61	4,66	4,71	9

15.4.2 Бестарифная (паевая) система оплаты труда

С расширением экономической самостоятельности предприятий, усовершенствованием механизма хозяйствования на принципах хозрасчета, а в особенности с переходом к рыночным отношениям неэффективность организации заработной платы на основе централизованного планирования и жесткой тарифной системы стала очевидной.

Это обусловило появление в конце 80-х — начале 90-х гг. минувшего столетия на предприятиях и в организациях бывшего Советского Союза так называемых бестарифных систем оплаты труда. Одними из первых такие системы ввели коллективы Вешкинского комбината торгового оборудования (Московская обл.) и МНТК «Микрохирургия глаза» (г. Москва).

Общим в названных и других аналогичных бестарифных системах оплаты труда является следующее:

- в одинаковые условия ставятся рабочие и служащие через отмену стабильных тарифных ставок для рабочих и должностных окладов для служащих;
- устанавливается единый для предприятия минимум заработной платы для работников, которые выполняют простейшие работы (функции);
- разрабатывается и утверждается шкала соотношений в оплате труда разной сложности с минимально возможным количеством уровней. В МНТК «Микрохирургия глаза» эту шкалу называли «шкалой социальной справедливости», и складывается она всего из шести уровней:

ШКАЛА «СОЦИАЛЬНОЙ СПРАВЕДЛИВОСТИ» МНТК «МИКРОХИРУРГИЯ ГЛАЗА»

Руководитель предприятия (генеральный директор)	4,5
Заместитель генерального директора	4,0
Руководители отделов	3,5
Врачи	3,0
Медицинские сестры	2,0
Санитарки	1,0

На Вешкинском комбинате торгового оснащения определили десять квалификационных групп работников. Вот их система оценки квалификации работников (табл. 15.9).

На обоих предприятиях квалификационные коэффициенты (баллы) отображают соотношения в оплате труда в зависимости от должности (профессии), то есть сложности выполняемой работы;

- заработная плата начисляется не каждому работнику в отдельно-

сти по тарифным ставкам и окладам, а сначала определяется ее общая сумма, заработанная коллективом, потом эта сумма распределяется между членами трудового коллектива пропорционально установленным коэффициентам (баллам) и отработанным каждым работником времени;

- чтобы предотвратить уравниловку, разрабатываются дополнительные условия дифференциации начисленной заработной платы. Принимается во внимание квалификация исполнителя, качество работы, выполнение производственных задач, трудовая дисциплина, взаимопомощь, условия труда и т.п.

Таблица 15.9 - Система оценки квалификации работников внешнего комбината торгового оснащения

Квалификационная группа	Должность	Квалификационный балл (коэффициент)
I	Директор комбината	4,5
II	Главный инженер	4,0
III	Заместитель директора	3,6
IV	Руководители ведущих подразделов	3,25
V	Ведущие специалисты	2,65
VI	Специалисты и рабочие высшей квалификации	2,5
VII	Специалисты II категории и высококвалифицированные рабочие	2,1
VIII	Специалисты III категории и квалифицированные рабочие	1,7
IX	Специалисты и рабочие	1,3
X	Неквалифицированные рабочие	1,0

Подытоживая, заметим, что главная суть бестарифных систем оплаты труда состоит в распаивании коллективного заработка по заранее установленными коэффициентами оценивания труда разной сложности.

Основным назначением этих систем является мотивация эффективной работы каждого индивида и коллектива в целом.

Заработок каждого отдельного работника зависит от четырех факторов:

- конечных результатов коллективной деятельности;
- установленного работнику коэффициента (пая в коллективном заработке);

- отработанного времени;
- личного отношения каждого работника к общему делу.

На некоторых предприятиях или в структурных подразделениях шкала коэффициентов (паев) пересматривается ежемесячно или уточняется приблизительно так же, как пересматриваются коэффициенты трудового участия в производственных бригадах.

Конечно, название «бестарифная система оплаты труда» довольно условное, поскольку устанавливаемые коэффициенты (паи) — это тоже своеобразные тарифы. На наш взгляд, эту систему точнее было бы назвать методом распаивания коллективного трудового дохода в зависимости от индивидуального вноса. Рассмотрим методические основы разработки бестарифной системы оплаты труда на предприятии.

Бестарифная система оплаты труда по своей сути является коллективной системой, но допускает и индивидуальную организацию труда.

Главным условием применения бестарифной системы является возможность создания такого коллектива рабочих, технических служащих, профессионалов и руководителей, который был бы объединен общей производственной задачей, а каждый работник четко видел и понимал бы свое место, роль и взнос в конечный результат общей (коллективной) работы. Очень желательной является возможность взаимного контроля интенсивности, качества труда и трудовой дисциплины, чтобы ни у кого не возникало желания «спрятаться за чужую спину», получить из коллективного дохода больший пай, чем тот, что отвечает его реальному личному взносу. Из этих соображений использование единой бестарифной системы для многотысячного коллектива может оказаться неэффективным, поскольку связь между личным взносом и конечным результатом общей работы нивелируется многочисленными промежуточными звеньями.

Неэффективно также расчленять большой коллектив на значительное количество маленьких групп, бригад и т.п., так как это усложняет планирование производства, организации труда, учет конечных результатов деятельности и начисление индивидуальных заработков. Лучше формировать трудовые коллективы вокруг какого-либо завершенного комплекса работ или хотя бы относительно большой автономной его части.

Для предприятий машиностроительной (приборостроительной) промышленности почти идеальным вариантом является формирование коллективов с бестарифной системой оплаты труда на базе предметно-закрытых участков и цехов, внутренних маленьких фирм, технологически специализированных цехов и т.п.. На небольших предприятиях с безцеховой структурой управления предлагается приме-

нять одну для всего предприятия бестарифную систему оплаты труда.

Относительно работников вспомогательных служб, цехов, отделов, участков и т.п. возможные следующие два подхода. При централизованной системе обслуживания коллективы лучше формировать по отдельными функциями. Например, ремонтно-механическая служба объединяется в один коллектив, энергетическая — во второй, транспортная — в третий и т.д.

При смешанной форме обслуживания вспомогательные работники, которые приписаны к основным цехам, входят непосредственно в эти коллективы, а те, кто подпадают под централизованное руководство, объединяются в соответствующие самостоятельные коллективы по функциональным признаком.

Руководители, профессионалы, специалисты и технические служащие в зависимости от масштабов предприятия могут объединяться в один коллектив с рабочими, составлять отдельный коллектив заводоуправления или сформировать несколько автономных коллективов (конструкторское бюро, отдел главного технолога, экономическая служба, коммерческая служба и т.п.).

Важным и очень ответственным этапом внедрения бестарифной системы оплаты труда является определение диапазона сложности выполняемых коллективом работ и количества уровней шкалы коэффициентов. Здесь можно воспользоваться действующими справочниками квалификационных характеристик профессий работников. Но не обязательно использовать всю возможную шкалу тарифных ставок рабочих и должностей других категорий персонала. Можно провести определенное «уплотнение» этой шкалы, учитывая, например, что рабочих первого разряда в машиностроении практически нет, второго разряда очень мало, а преобладают третий-пятый разряды. Должности технических служащих, специалистов, профессионалов и руководителей тоже определенной мерой можно укрупнить, например, так: младшие служащие, техники, старшие служащие и инженеры, руководители подразделов, главные специалисты, заместители директора. Если заработная плата директора определяется контрактом, то на него бестарифная система оплаты труда не распространяется.

Важным методическим вопросом построения бестарифной системы оплаты труда является определение соотношений между коэффициентами (паями), а также выбор формы самого пая. Он может иметь фиксированное значение или сменное — «вилку». Второй вариант приемлемей, так как дает возможность дифференцировать заработную плату работников одного уровня в зависимости от их отношения к функциональным обязанностям, то есть от личного вклада в конеч-

ный результат общих усилий.

Отличительной чертой бестарифных систем оплаты труда является то, что их применение предусматривает не отдельное начисление тарифной части заработной платы, надбавок, премий и компенсационных доплат, а комплексное. В основу этого подхода положено требование к всем исполнителям работать качественно, творчески, ответственно. Если коллектив этих требований придерживается и работает безупречно, то он может получить соответствующую сумму заработной платы со всеми ее составными. А уже эта сумма распределяется между членами коллектива по установленным коэффициентам с учетом фактически отработанного времени. Не исключено, что кто-то из членов коллектива за платежный период (календарный месяц) будет работать недостаточно добросовестно, припуститься ошибок, нарушит технологическую дисциплину или правила техники безопасности и т.п. Вполне естественно, что такой работник заслуживает, чтобы к нему были употреблены административные или экономические санкции. На этот случай бестарифная система оплаты труда дополняется положением о дифференциации заработной платы в зависимости от личного трудового вклада работника в конечный результат коллективных усилий.

Месячный индивидуальный заработок при бестарифной системе оплаты труда (S_i) рассчитывают по такой формуле:

$$S_i = \frac{F_s K_i}{K_z n} = \frac{K_i}{\sum_{i=1}^n K_i} F_s, \quad (15.6)$$

где F_s — начисленный коллективу суммарный фонд заработной платы за выполненные в течении месяца задачи;

K_i — индивидуальный коэффициент конкретного работника, который показывает, в сколько раз его зарплата выше чем минимальная в данном коллективе;

K_z — средний коэффициент соотношений оплаты труда в данном коллективе;

n — общее количество работников данного коллектива.

Этой формулой можно воспользоваться при условии, что каждый член коллектива отработал одинаковое количество рабочего времени. В реальной хозяйственной практике такая ситуация маловероятная: кто-то находится в отпуске, другой — в командировке, третий заболел. Поэтому к базовой формуле следует ввести поправочный коэффициент K_v , который должен учитывать разность в количестве рабочего времени, отработанного за месяц разными работниками данного коллектива. Этот коэффициент отработанного времени конкретным ра-

ботником рассчитывается по формуле:

$$K_v = \frac{T_t}{T_p}, \quad (15.7)$$

где T_t — фактически отработанное за месяц время, часов;

T_p — плановый фонд рабочего времени на месяц, часов.

Коэффициент отработанного времени будет равняться единице, если работник отработал полный рабочий месяц; он будет меньше единицы у того, кого были невыходы на работу по разным причинам; будет превышать единицу у того, кто отработал полный месяц и имел сверхурочные часы.

Большой опасностью коллективной работы является неодинаковое отношение членов трудового коллектива к своим обязанностям. Если это имеет место, то необходимо во время определения индивидуальных заработков учитывать разность в трудовом вкладе в конечный результат общей работы разных исполнителей. Иначе не избежать уравниловки со всеми её отрицательными последствиями.

Для того чтобы предотвратить это нежелательное явление, к базовой формуле следует ввести еще один поправочный коэффициент, который учитывал бы личный трудовой вклад любого в конечный общий результат (K_{yi}). Тогда базовая формула для определения индивидуального заработка наберет окончательного вида:

$$S_i = \frac{F_s K_i K_{ui} K_{yi}}{\sum_{i=1}^n K_i K_{ui} K_{yi}}, \quad (15.8)$$

Коэффициент трудового вклада (K_y) может учитывать индивидуальную производительность труда, качественные показатели работы, уровень трудовой дисциплины, инициативность работника, освоение сопредельных профессий и т.п. Во избежание субъективности в оценке трудового вклада, на предприятии следует разработать детализированную методику определения K_y и ознакомить с ней всех, кого это касается.

Один из возможных вариантов определения коэффициента трудового вклада приведен в табл. 15.10.

Порядок разработки бестарифной системы оплаты труда рассмотрим на примере участка, который специализируется на сборке узлов подъемно-транспортных и дорожностроительных машин. Тип производства на участке мелкосерийный, частично серийный.

Таблица 15.10 - Ориентировочный перечень показателей для корректирования базового коэффициента трудового вклада работников сборочного участка (базовый $K_y = 1,0$)

Должность, профессия	Показатели, которые учитываются для определения фактического K_y		Кто утверждает уровни показателей
	Повышение базового K_y	Снижение базового K_y	
Мастер	Выполнение месячной производственной задачи участком (+0,1). Отсутствие травматизма и нарушений трудовой дисциплины на участке (+0,1)	Невыполнение месячной производственной задачи участком (-0,1). Наличие трудного случая травматизма (-0,2)	Начальник цеха
Технолог	Выполнение месячного плана технологического обеспечения участка, снижение трудоемкости (+0,1)	Невыполнение месячного плана технологического обеспечения участка, снижение трудоемкости (-0,1). Наличие сбоев в работе участка по вине технолога (-0,1)	Начальник цеха
Слесарь-сборщик (V-VI разрядов)	Совмещение профессий (+0,1). Творческое, инициативное отношение к работе, передача опыта, обучение менее квалифицированных рабочих (+0,1)	Некачественное выполнение производственной задачи (-0,1). Нарушение трудовой дисциплины, правил безопасности (-0,1). Неудовлетворительная культура рабочего места (-0,1)	Мастер
Водитель электро-кары	Совмещение профессий (+0,1). Безаварийная эксплуатация техники (+0,1)	Простой рабочих по вине водителя (-0,1). Нарушение трудовой дисциплины, правил техники безопасности и эксплуатации техники (-0,1)	Мастер

В общей трудоемкости производственной программы преобладают сборочно-монтажные, электросварочные, сверлильные операции. Режим работы двухсменный.

В состав участка входят: 15 слесарей-сборщиков, 4 сверловщика, 2 расточника, 6 электросварщиков, 2 крановщика мостового крана. Профессионально-квалификационный состав участка приведен в табл. 15.11.

Таблица 15.11 - Профессионально-квалификационный состав рабочих участка

Профессия	Всего работников, чел.	Распределение работников по разрядам					
		1	2	3	4	5	6
Слесарь-сборщик	15	—	1	4	5	4	1
Сверловщик	4	—	2	2	—	—	—
Расточник	2	—	—	—	1	1	—
Электросварщик	6	—	—	2	3	1	—
Крановщик	2	—	—	2	—	—	—
Всего	29	—	3	10	9	6	1

Слесаря-сборщики объединены в одну бригаду, электросварщики — в другую. Сверловщики и расточники работают индивидуально, каждый на свой отдельный наряд. Крановщики нарядов не имеют, форма оплаты их работы — повременно-премиальная.

Участок обслуживают два водителя электрокар и двое подсобных рабочих, которые подчинены начальнику транспортного участка и тоже оплачиваются по повременно-премиальной системе. Руководит участком мастер. Участок постоянно обслуживает один инженер-технолог, который входит в состав технического бюро цеха.

Таким образом, на участке работают 35 человек. Главная задача участка — изготовление качественной продукции в установленных объемах. Вместе с тем экономические интересы у разных исполнителей не совпадают, так как разные системы оплаты труда, подчинение разным руководителям не создают единства цели и заинтересованности. Кстати, это один из главных недостатков ныне действующих тарифных систем оплаты труда.

Нерационально используется и рабочее время. Нередко случаются такие ситуации, когда электросварщики или станочники не имеют соответствующего фронта работ и простаивают, а слесаря вынуждены

работать сверхурочно. Вспомогательные рабочие загружены не полный день, итак, имеют значительные свободные паузы. Инженер-технолог материально не заинтересован в результатах работы участка, хотя мог бы для него сделать много полезного. Но его должностной оклад всегда одинаковый, а премию он получает по показателям работы отдела главного технолога.

Вывод несложный: всех этих работников следует организационно объединить, подчинив мастеру участка, а зарплату любого поставить в прямую зависимость от конечных итогов коллективной работы.

Рассмотрим порядок формирования единой шкалы соотношений оплаты работы (квалификационных баллов).

К решению этого вопроса возможны разные подходы. Квалификационные баллы можно установить на основании средней заработной платы каждого работника, которая сложилась за определенный период, например, за 3-6 месяцев. Можно воспользоваться и тарифными ставками и должностными окладами и на этом основании сформировать шкалу квалификационных баллов.

Второй вариант в современных условиях менее приемлемый, поскольку, во-первых, удельный вес тарифной части в общей сумме начисленной заработной платы стал очень маленький и неодинаковый у разных категорий работников; во-вторых, тарифные ставки не включают доплат за вредные условия труда как, например, у электросварщиков. Исходя из этого, в нашем случае лучшим является первый вариант, то есть установление квалификационных баллов на базе средней заработной платы с учетом всех надбавок, доплат и премий. Среднемесячная зарплата за последние полгода у работников участка характеризуется следующими размерами (табл. 15.12).

Как видно из таблицы, среднемесячная заработная плата работников участка не совсем отвечает уровню квалификации и сложности работы. Достаточно сравнить, например, заработки рабочих III разряда, мастера и рабочих, мастера и технолога, технолога и рабочих и др.

Это можно объяснить как разными системами оплаты труда, так и несовершенством дифференциации тарифных ставок и должностных окладов по сложности выполняемой работы. В случае перехода на бестарифную систему оплаты труда эти недостатки можно и необходимо определенной мерой устранить.

Включение всех работников в единый коллектив на основе единства производственных задач и общей заинтересованности в конечных результатах коллективной работы может сопровождаться перераспределением отдельных функций и обязанностей, овладением смежных профессий, взаимопомощью и взаимозаменяемостью исполнителей, сокращением времени простоев, повышением интенсивности труда и, как следствие, увеличением его производительности.

В нашем примере зафиксированы 14 разных уровней заработной

платы 35 работников. Для бестарифной системы оплаты труда эта весьма мелкая дифференциация, итак, ее следует укрупнить, помня вместе с тем о необходимости обеспечения разности в оплате труда разной сложности.

Таблица 15.12 - Среднемесячная заработная плата работников участка

Профессия, должность	Квалификационный разряд	Среднемесячная зарплата, грн.	Соотношение с наиболее низкой зарплатой, раз
Мастер	—	2034,06	1,67
Технолог	—	1705,20	1,40
Слесарь-сборщик	VI	2192,40	1,80
	V	2155,86	1,77
	IV	1948,80	1,60
	III	1790,46	1,47
	II	1546,86	1,27
Сверловщик	III	1668,66	1,37
	II	1461,60	1,20
Расточник	V	2107,14	1,73
	IV	1863,54	1,53
Электросварщик	IV	2168,04	1,78
	III	2034,06	1,67
Крановщик	II	1376,34	1,13
Водитель электрокары	II	1376,34	1,13
Подсобный рабочий	I	1218	1,0

По нашему мнению (а каждое предприятие такие вопросы может решать самостоятельно), для рабочих в случае применения шестирядной тарифной сетки можно ограничиться тремя уровнями квалификационных баллов. Первый, низший уровень — для рабочих низкой квалификации (I-II разряды), второй — для рабочих средней квалификации (III-IV разряды) и третий — для рабочих высшей квалификации.

Интересы производства в условиях рыночной экономики нуждаются в повышении роли линейных руководителей и специалистов, от которых зависят уровень организации производства и труда, качество технологических решений, а и так, и такие комплексные показатели эффективности, как производительность и качество (конкурентоспособность) продукции. На этом основании считаем целесообразным по-

высигать статус технолога и мастера против того, который они имели до сих пор. Эффективное выполнение функций технолога связанное с значительно продолжительным сроком обучения, чем подготовка слесаря VI разряда. Более того, технолог при условиях ускорения научно-технического прогресса должен постоянно пополнять и обновлять свои знания, вбирать в себя новую информацию и использовать её в повседневной работе.

К мастеру предъявляются также высокие требования относительно знаний технологии, экономики и организации производства, основ менеджмента, психологии работы с людьми. Кроме того, на нем лежит высокая ответственность за выполнение плановых задач, за технику безопасности, сохранение материальных ценностей, воспитание рабочих и т.п.. Учитывая это мастеру целесообразно установить наивысший квалификационный балл на этом участке.

Ориентировочная модель шкалы квалификационных баллов для работников сборочного участка как основу для внедрения бестарифной системы оплаты труда приведена в табл. 15.13.

Таблица 15.13 - Шкала квалификационных баллов (паев) для работников участка

Профессия, должность	Квалификационный разряд	Среднемесячная зарплата, грн.	Соотношение к наиболее низкой зарплате, раз	Квалификационный балл (пай)
Мастер	—	2034,06	1,67	2,0
Технолог	—	1705,20	1,40	1,85
Слесарь-сборщик	VI	2192,40	1,80	1,7
— " —	V	2155,86	1,77	
Расточник	V	2107,14	1,73	
Электросварщик	IV	2168,04	1,78	
— " —	III	2034,06	1,67	
Слесарь-сборщик	IV	1948,80	1,60	1,4
Расточник	IV	1863,54	1,53	
Слесарь-сборщик	III	1790,46	1,47	
Сверловщик	III	1668,66	1,37	
Слесарь-сборщик	II	1546,86	1,27	1,0
Сверловщик	II	1461,60	1,20	
Крановщик	II	1376,34	1,13	
Водитель электрокара	II	1376,34	1,13	
Подсобный рабочий	I	1218,00	1,00	

В этой таблице исключение сделано для электросварщиков, которые, имея III и IV разряды, включенные к группы рабочих V-VI разрядов. Это произошло из-за того, что к их среднему заработку вошли доплаты компенсационного характера за условия труда. В случае отдельного начисления компенсационных доплат квалификационный балл электросварщикам может быть соответственно снижен.

Как вариант для рабочих участка квалификационные баллы можно установить не фиксированными (однозначными), а в виде «вилки». Например, 1,0-1,4; 1,4-1,6; 1,6-1,8. Это дает возможность реализовать более глубокую дифференциацию, но усложняет процедуру начисления зарплаты. В конце концов, право выбора остается за предприятием или его структурными подразделениями.

Практической иллюстрацией построения «вилочной» модели бестарифной системы оплаты труда может являться модель, которая разработана еще в конце 80-х гг. на ташкентском заводе «Медиа», ее основные параметры приведены в табл. 15.14.

Таблица 15.14 - «Вилочная» модель бестарифной системы оплаты труда

Показатели системы оплаты труда	Квалификационные группы								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Интервалы коэффициентов соотношений оплаты	0,6-1,4	1,0-1,8	1,4-2,4	1,9-3,1	2,5-3,9	3,2-4,8	4,0-5,0	4,5-5,5	5,0-6,0
Среднее значение коэффициента в интервале	1,0	1,4	1,9	2,5	3,2	4,0	4,5	5,0	5,5
Категории персонала:									
рабочие	X	X	X	X					
служащие		X	X						
специалисты			X	X	X				
руководители (всех подразделов)				X	X	X			
директор завода							X	X	X
его заместители									

Чтобы система бестарифной оплаты труда была эффективной и привлекательной для персонала предприятия, необходимо выполнить значительный объем подготовительной работы, а именно:

1) Установить и всесторонне обосновать границы структурного подразделения, который подлежит переводению на бестарифную систему оплаты труда.

2) Уточнить производственную задачу и состав персонала, заработная плата которого будет зависеть от результатов общей работы, то есть будет выплачиваться с одного источника.

3) Просмотреть и откорректировать нормы затрат труда, на базе пооперационных определить комплексные нормы времени (выработки), учитывая в них затраты времени вспомогательных рабочих, которые раньше оплачивались повременно, а также руководителей, специалистов и служащих, которые были на окладах.

4) Просмотреть деление и кооперирование труда в подразделении, перераспределить функции между персоналом, по потребности провести обучения отдельных работников с таким расчетом, чтобы обеспечить необходимую взаимозаменяемость, недопущение простоев, одинаковую интенсивность труда.

5) Уточнить систему экономических показателей деятельности структурного подразделения, отработать четкий порядок формирования коллективного фонда оплаты труда и его зависимости от количественных и качественных показателей общей работы.

6) Разработать всесторонне обоснованную шкалу квалификационных баллов (паев), порядок определения коэффициентов личного трудового вклада, процедуру распределения коллективного заработка между членами коллектива.

7) Провести широкую разъяснительную работу среди членов коллектива, заручиться поддержкой большинства работников.

8) Разработать положение о применении бестарифной системы оплаты труда, согласовав его с профсоюзным комитетом.

Принципиальные вопросы этого положения закрепить в коллективном договоре предприятия.

9) Разработать и реализовать план организационно-технических мероприятий, направленных на повышение производительности труда и эффективности производства, с тем чтобы во время перевода подразделения на бестарифную систему оплаты труда не произошло необоснованного снижения заработной платы у отдельных работников, в особенности у наиболее квалифицированных.

Контрольные вопросы

1. Какие существуют распространенные способы оплаты труда?
2. Что понимают под организацией оплаты труда на микроуровне (на уровне предприятий и учреждений) и каковы ее элементы?

3. Что такое тарифное нормирование заработной платы?
4. Каковы назначение и разновидности тарифно-квалификационных справочников?
5. Что такое тарифные ставки работников низшего квалификационного разряда и каковы их разновидности?
6. Как рассчитывают минимальную тарифную ставку на предприятии?
7. Что такое тарифные сетки, каково их назначение и виды?
8. Как определяют средние тарифные коэффициенты рабочих и работ?
9. Как рассчитывают средние тарифные разряды рабочих и работ?
10. Как вычисляют среднечасовые тарифные ставки оплаты рабочих и работ?
11. Каким образом осуществляется тарифное нормирование заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих?
12. Что понимают под доплатами и надбавками к тарифным ставкам и окладам и каковы их разновидности?

ГЛАВА 16 - ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

16.1 Системы заработной платы. Общие основы, основания выбора

Важным элементом механизма определения индивидуальной заработной платы являются системы оплаты труда.

Под *системой оплаты труда* следует понимать действующий на предприятии организационно-экономический механизм взаимосвязи между показателями, которые характеризуют меру (норму) труда и меру ее оплаты соответственно фактически достигнутых (относительно нормы) результатов труда, тарифных условий оплаты труда и согласованной между работником и работодателем ценой услуг рабочей силы. Система оплаты труда, которая используется на предприятии, является, с одной стороны, связующим звеном между нормированием труда и тарифной системой, а с другой — средством для достижения определенных количественных и качественных показателей. Этот элемент организации заработной платы является интегрированным способом установления зависимости заработной платы от количества, качества труда и его результатов.

В зависимости от того, какой основной показатель применяется для определения меры труда, все системы заработной платы делятся на две больших группы, которые называются формами заработной платы. За использование как меры труда количества отработанного рабочего времени имеет место **повременная форма** заработной платы. Если за меру труда взято количество изготовленной продукции (предоставленных услуг), то будем иметь **сдельную форму** заработной платы. Итак, форма заработной платы — это одна из классификаций систем оплаты труда по признаку, который характеризует меру труда.

Выбор той или другой формы заработной платы требует соблюдения определенных условий, при которых её применение является целесообразным. Условиями, которые определяют целесообразность применения сдельной формы оплаты труда, являются:

- необходимость стимулирования увеличения выработки продукции и сокращения численности работников за счет интенсификации их труда;
- реальная возможность применения технически обоснованных норм;
- наличие у работников реальной возможности увеличения выработки свыше установленной нормы при реальных организационно-технических условиях производства;

- возможность и экономическая целесообразность разработки норм труда и учета выработки работников, то есть возможность компенсации затрат на нормирование труда и их учет за счет экономического эффекта от увеличения выработки;

- возможность устранения отрицательного влияния этой формы оплаты на качество продукции, уровень соблюдения технологических режимов и требований техники безопасности, рациональность использования материальных ресурсов.

Если таких условий нет, то следует применять повременную форму оплаты труда. В плановой централизованной экономике наиболее распространенной была сдельная форма. Это связано с тем, что она использовалась как орудие административного влияния на работников, принуждая их выполнять плановые задачи даже при значительных недостатках в организации производства и труда, неритмичной работе, постоянных авралах на производстве. В условиях рыночной экономики выбор формы оплаты труда диктуют только требования экономической целесообразности.

Наиболее перспективную следует считать повременную форму оплаты труда с выдачей нормированных задач, которая, базируясь на обоснованных нормах и образцовой организации труда, удачно соединяет наилучшие элементы обоих названных форм.

Учитывая комплексность влияния действующих систем оплаты труда на материальные мотивы работников эти системы можно разделять на *простые* и *сложные*. В простых системах размер заработка определяют два показателя, один из которых характеризует меру труда. Так, при простой повременной системе оплаты труда размер заработка работника зависит от количества отработанного времени и установленной тарифной ставки (должностного оклада). При простой сдельной системе заработок работника формируют показатели количества изготовленной продукции и сдельные расценки за единицу такой продукции.

В сложных системах размер заработка зависит от трех и больше показателей, некоторые из них, как правило, два являются основными, а остальные — дополнительными. В таких системах количество дополнительных показателей, которые формируют размер заработка, зависит от количества «узких» мест на производстве, имеющихся резервов увеличения производства и реальных возможностей работников влиять на использование этих резервов.

Действующие системы оплаты труда могут предусматривать использование разных вариантов изменения параметров заработной платы. Так, применение сдельной формы оплаты труда может преду-

смаатривать увеличение (уменьшение) основного заработка прямо пропорционально перевыполнению (невыполнению) норм выработки или по определенной прогрессии (регрессии). Пропорциональным, прогрессивным или регрессивным может быть и порядок начисления премии работникам в зависимости от уровня выполнения условий и показателей премирования.

Итак, по характеру изменения параметров заработной платы в зависимости от выполнения норм труда (выработки) и других условий оплаты труда действующие системы можно распределить на *прямые (пропорциональные), прогрессивные и регрессивные*.

Мотивационное влияние систем оплаты труда может быть направлено на каждого работника в отдельности или на группу (звено, бригаду, отдел и т.п.). В зависимости от этого системы оплаты труда делятся на *индивидуальные и коллективные*. При первом варианте необходимо организовать учет меры, результатов труда каждого работника, охваченного соответствующей системой оплаты труда, а при втором — учет меры, результатов коллективной работы. Одновременно учету должны подлежать основные параметры трудового вклада отдельных работников с тем, чтобы предотвратить обезличение формирования коллективных результатов труда. Это крайне необходимо учитывая то, что в сложных системах оплаты труда одни показатели могут быть результатом только личных усилий работников, другие — только коллективных. Интересы обеспечения одинаковой оплаты за одинаковый труд требуют выделения трудового вклада отдельных работников и оценки его влияния на коллективные результаты. На практике для этого пользуются расчетом коэффициентов трудового вклада или коэффициентов трудового участия работников.

Наиболее распространенными разновидностями простых и сложных систем являются *простая повременная, прямая сдельная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, аккордная, повременно-премиальная, сдельно-премиальная системы оплаты труда*. Две последние, как видим из названия, дополняются еще и системами доплат и надбавок, одноразовых премий и вознаграждений.

16.2 Повременная форма оплаты труда

При *простой повременной системе* заработок работнику начисляется по тарифной ставке, соответствующей присвоенному тарифному разряду или окладу за фактически отработанное рабочее время. Учет отработанного времени можно вести в часах, днях, сменах, неделях. По способу начисления заработной платы данная система подразделяется на три вида: почасовую, поденную и помесечную.

При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из часовой тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных им часов за расчетный период по формуле:

$$Z_{нов} = T_{\text{ч}} \times B_{\text{ч}}, \quad (16.1)$$

где $Z_{нов}$ — общий заработок рабочего-повременщика за расчетный период, грн.;

$B_{\text{ч}}$ — время, фактически отработанное рабочим за расчетный период, ч.;

$T_{\text{ч}}$ — часовая тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, грн.

Пример. Рассчитать сумму заработной платы в машиностроении рабочих-повременщиков II, IV, и V разрядов, если ими отработано соответственно 17, 22 и 23 рабочих дня по 8 ч в день. Часовые тарифные ставки составляют: для II разряда — 7,74 грн.; для IV разряда — 9,72 грн.; для V — 11,02 грн.

Исходя из отработанных дней и продолжительности смены, устанавливаем затраченное рабочим время:

$$\text{II} — 17 \times 8 = 136 \text{ ч.}; \text{IV} — 22 \times 8 = 176 \text{ ч.}; \text{V} — 23 \times 8 = 184 \text{ ч.};$$

Заработок каждого рабочего-повременщика будет:

$$\text{II} — 136 \times 7,74 = 1052,64 \text{ грн.};$$

$$\text{IV} — 176 \times 9,72 = 1710,72 \text{ грн.};$$

$$\text{V} — 184 \times 11,02 = 2027,68 \text{ грн.}$$

При *поденной* оплате заработную плату рассчитывают на основе дневной тарифной ставки рабочего и фактического количества отработанных дней (смен):

$$Z_{нов} = T_{\text{д}} \times B_{\text{ф}}, \quad (16.2)$$

где $T_{\text{д}}$ — дневная тарифная ставка, соответствующая разряду рабочего, грн.;

$B_{\text{ф}}$ — фактически отработанное рабочим время за расчетный период, дн.

Пример. В феврале рабочий, имеющий дневную ставку 69,36 грн. отработал 22 смены. Определить заработок рабочего в месяц.

$$Z_{нов} = 69,36 \times 22 = 1525,92 \text{ грн.}$$

При *помесячной* оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из твердых месячных окладов (ставок), числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы на данный месяц, и числа рабочих дней, фактически отработанных работником в данном месяце, по формуле:

$$Z_{нов} = \frac{T_{\text{м}} \times B_{\text{ф}}}{B_{\text{э}}} \quad (16.3)$$

где $T_{\text{м}}$ — месячный должностной оклад (ставка работника), грн.;

B_e — время работы по графику за данный месяц;

B_{ϕ} — время, фактически отработанное работником в данном месяце.

Пример. Рассчитать сумму заработной платы рабочего, если его месячный оклад 1578,6 грн., в месяц по графику следовало работать 22 смены по 8 ч., фактически отработано 20 смен по 8 ч, два дня рабочий болел.

$$Z_{\text{нос}} = \frac{1578,6 \times 20}{22} = 1435,09 \text{ грн.}$$

Сущность *повременно-премиальной* системы заработной платы состоит в том, что простая повременная система дополняется премиями за выполнение определенных количественных и качественных показателей работы. К заработной плате рабочего-повременщика по тарифной ставке доплачивается премия за конкретные достижения в труде по заранее установленным показателям премирования (например, за выполнение и перевыполнение производственных заданий, повышение качества выпускаемой продукции, экономию сырья, материалов, топлива, инструмента и т.п.).

Пример. Взрывник рудника (IV разряда, основная тарифная ставка при шестичасовом рабочем дне — 81,65 грн.) отработал - за месяц 24 смены. За выполнение план по добыче руды премия выплачивается в размере 15 % от заработка; за каждый процент перевыполнения плана — 1,5% от заработка, за экономию материала — 40% от его стоимости. План выполнен на 108 %, сэкономлено материалов на 132 грн. Определить общий заработок.

Простая повременная заработная плата рабочего составит

$$Z_{\text{нос}} = 81,65 \times 24 = 1959,55 \text{ грн.}$$

Размер премии за выполнение и перевыполнение производственного задания:

$$15 + 1,5 \times 8 = 27\% \\ 1959,55 \times 0,27 = 529,08 \text{ грн.}$$

Размер премии за экономию материалов

$$132 \times 0,4 = 52,80 \text{ грн.}$$

Общий заработок взрывника составит

$$Z_{\text{нос}} = 1959,55 + 529,08 + 52,80 = 2541,43 \text{ грн.}$$

Повременно-премиальная система с использованием нормированных заданий сочетает положительные элементы сдельной и повременной форм заработной платы. Нормированные задания устанавливают исходя из максимального использования производственных мощностей и выражают, как правило, в заданном количестве нормо-часов работы, либо в заданном объеме работы (в количестве единиц продукции) на определенный период времени (смену, неделю, месяц).

Нормированное задание может быть установлено как отдельному работнику (индивидуальное нормированное задание) так и звену, бригаде (коллективное нормированное задание).

Заработная плата рабочего при повременно-премиальной системе с использованием нормированного задания состоит из трех частей:

- повременной заработной платы, начисляемой пропорционально отработанному времени и включающей следующие элементы: оплату по тарифу, доплаты и надбавки, если рабочий имеет на них право;
- дополнительной оплаты за выполнение нормированных заданий, начисляемой в процентах к повременной части заработной платы в зависимости от условий выполнения нормированных заданий;
- премии в соответствии с принятым на предприятии положением, начисляемой в процентах к исходной тарифной ставке и начисленным доплатам и надбавкам.

16.3 Сдельная форма оплаты труда

Основой для начисления заработной платы при всех сдельных системах является сдельная расценка, которая представляет собой размер оплаты за изготовление единицы продукции (изделия, части изделия) или за выполнение определенного объема работ.

Для установления расценки необходимо знать разряд работы, норму времени (количество рабочего времени, необходимого для выполнения определенной работы или операции) или норму выработки (объем работы, которая должна быть выполнена в единицу времени). Нормы времени устанавливаются в часах, минутах, в секундах; нормы выработки — в штуках, метрах, тоннах и других натуральных единицах в час, смену, месяц.

Если норма установлена во времени, то сдельная расценка определяется как произведение тарифной ставки соответствующего разряда и нормы времени:

$$P_{\text{сд}} = T_{\text{с}} \times H_{\text{вр}}, \quad (16.4)$$

где $P_{\text{сд}}$ — сдельная расценка, грн.;

$T_{\text{с}}$ — тарифная ставка i -го разряда, грн.;

$H_{\text{вр}}$ — норма времени.

Пример. Рассчитать расценки на одно изделие (станочные работы с нормальными условиями труда), если известно, что тарифная ставка V разряда составляет 00,02 грн.; тарифная ставка VI — 12,96 грн.; норма времени — 48 мин на 1 шт.

$$P_{\text{сд}} = 11,02 \times 48 / 60 = 8,82 \text{ грн./шт.}$$

$$P_{\text{сд}} = 12,96 \times 48 / 60 = 10,37 \text{ грн./шт.}$$

В массовом и крупносерийном производствах рабочему устанавли-

ваются задания в виде норм выработки. Сдельная расценка вычисляется как частное от деления дневной (часовой) тарифной ставки i -го разряда на дневную (часовую) норму выработки, выраженную в определенных единицах измерения.

$$P_{\text{сд}} = T_{\text{сд}} / N_{\text{выр}}, \quad (16.5)$$

где $N_{\text{выр}}$ — норма выработки в день, (час).

Пример. Определить расценку, если норма выработки составляет 15 шт. в день (восьмичасовой рабочий день), тарифная ставка IV разряда — 9,72 грн.

$$P_{\text{сд}} = (9,72 \times 8) / 15 = 5,18 \text{ грн./шт.}$$

При индивидуальной прямой сдельной системе заработной платы заработок рабочего определяют путем умножения индивидуальной сдельной расценки за единицу продукции (работ) на общее количество изготовленной им продукции (общий объем работ) за определенное время.

Пример. Токарь-сдельщик в течение месяца выполнил следующий объем работ: болты М-18 — 2000 шт., расценка 1,2 грн.; болты М-24 — 500 шт., расценка — 1,8 грн.; валики ступенчатые — 10 шт., расценка — 0,90 грн.; втулки конические — 5 шт., расценка — 0,20 грн. Определить сдельный заработок токаря за месяц.

$$Z_{\text{сд}} = 2000 \times 1,2 + 500 \times 1,8 + 10 \times 0,90 + 5 \times 0,20 = 3310 \text{ грн.}$$

Индивидуальная прямая сдельная система заработной платы стимулирует, главным образом, увеличение индивидуальной выработки продукции; условием ее эффективного применения является хорошо организованное нормирование труда и правильный учет выработанной продукции.

У этой системы оплаты труда есть недостатки:

- слабая заинтересованность рабочих в результатах работы участка, цеха и предприятия в целом;
- недостаточная заинтересованность в повышении качества продукции, а также экономии сырья, материалов, покупных полуфабрикатов, топлива и т.п.

Прямая сдельная оплата труда широкого распространения не имеет.

Сдельно-премиальная система оплаты труда заключается в том, что рабочему-сдельщику, кроме заработка по прямым сдельным расценкам, выплачивается премия за выполнение и перевыполнение установленных количественных и качественных показателей.

Размер премии находится в прямой зависимости от величины трудового вклада рабочего: поощрение напряженного, высокопроизводительного труда, соблюдение производственной и трудовой дисциплины.

Показатели и условия премирования рабочих разрабатывают на предприятиях применительно к конкретным условиям производства, утверждают у руководителя предприятия и включают в коллективный договор.

Заработная плата рабочего по сдельно-премиальной системе определяется по формуле:

$$З_{сд.п} = З_{сд} + \frac{З_{сд} \times (П_{\text{в}} + П_{\text{п}} \times П_{\text{о}})}{100}, \quad (16.6)$$

где $З_{сд.п}$ — заработная плата рабочего по сдельно-премиальной системе, грн.;

$З_{сд}$ — заработок рабочего по сдельным расценкам, грн.;

$П_{\text{в}}$ — процент премии за выполнение показателей премирования;

$П_{\text{п}}$ — процент премии за каждый процент перевыполнения показателей премирования;

$П_{\text{о}}$ — процент перевыполнения показателей премирования.

Пример. Рассчитать месячный заработок рабочего по сдельно-премиальной системе оплаты труда, если научно обоснованная норма $Н_{\text{вр}} = 0,8$ чел.-ч, расценка — 24,2 грн., сделано за месяц — 250 изделий. За выполнение научно обоснованных норм предусматривается премия в размере 10% сдельного заработка. За каждый процент перевыполнения норм — 1% сдельного заработка. Отработано 22 рабочие смены по 8 ч.

Предварительно определяем прямой сдельный заработок рабочего:

$$З_{сд} = 250 \times 24,2 = 6050 \text{ грн.}$$

Затем устанавливаем процент выполнения технически обоснованных норм, т.е. $((250 \times 0,8) / (22 \times 8)) \times 100 = 113,6\%$.

Общий размер премии составляет:

$$10 + 13,6 \times 1 = 23,6\% \text{ или } 6050 \times 23,6 / 100 = 1427,8 \text{ грн.}$$

Общий заработок рабочего по сдельно-премиальной системе будет:

$$З_{сд.п} = 6050 + 1427,8 = 7477,8 \text{ грн.}$$

При сдельно-прогрессивной системе оплата труда рабочих в пределах установленной исходной нормы (базы) производится по прямым сдельным расценкам, а сверх данной — по повышенным.

Размер увеличения сдельных расценок определяется в каждом конкретном случае по специальной шкале. Так при перевыполнении исходной нормы от 1 до 10% сдельная расценка увеличивается на 50%, свыше 10% — на 100%. Коэффициент увеличения сдельной расценки в первом случае будет 0,5, во втором — 1. Это означает, что в первом случае оплата за перевыполнение норм выработки будет производиться по полуторным расценкам, во втором — по двойным.

Размер доплаты определяется различными методами. По наиболее

употребительному методу предварительно рассчитывают часть заработка (начисленного по прямым расценкам за выполнение работы, оплачиваемой по прогрессивной системе), приходящаяся на 1% выполнения исходной базы. Полученная величина умножается на процент перевыполнения исходной базы и на коэффициент увеличения сдельной расценки, взятой в соответствии с действующей шкалой прогрессивки табл. 16.1.

Таблица 16.1 - Повышение расценок в зависимости от выполнения норм выработки (исходная база — 110%)

Выполнение норм выработки, %	Коэффициент повышения базовой расценки	Выполнение норм выработки, %	Коэффициент повышения базовой расценки
111 ... 115	1,2	130 ... 140	1,7
115 ... 120	1,3	140 и выше	1,9
120 ... 130	1,5		

Общая сумма заработка работника в случае применения сдельно-прогрессивной системы оплаты труда определяется следующим способом:

$$Z_{сд.пр} = Z_{сд.б} + \frac{Z_{сд.б} \times П_{б} \times K_{ув}}{B_{б}}, \quad (16.7)$$

где $Z_{сд.пр}$ — заработная плата рабочего по сдельно-прогрессивной системе, грн.;

$Z_{сд.б}$ — сдельный заработок по основным (базовым) расценкам, грн;

$B_{б}$ — выполнение нормы выработки, которая взята за исходный (базовый) уровень, %;

$П_{б}$ — превышение исходного (базового) уровня, %;

$K_{ув}$ — коэффициент увеличения расценок в зависимости от превышения исходного (базового) уровня выполнения норм выработки соответственно действующей шкалы.

При сдельно-прогрессивной системе рост оплаты труда работника является выше, чем его фактическая выработка. Поэтому применение этой системы не может быть массовым и постоянным. Она вводится на ограниченный срок (как правило, до 6-ти месяцев) в тех производственных подразделениях, где существует потребность существенного наращивания объемов производства, что нуждается в дополнительной материальной заинтересованности в перевыполнении норм выработ-

ки.

Пример. Определить заработную плату рабочего по сдельно-прогрессивной системе оплаты труда, если за 21 восьмичасовую рабочую смену выполнены работы объемом 185 нормо-ч, исходная база для начисления прогрессивных доплат — 105%, а выработка сверх исходной базы оплачивается по полуторным расценкам. Часовая тарифная ставка 12,96 грн.

Прямой сдельный заработок составляет:

$$З_{сд} = 185 \times 12,96 = 2397,6 \text{ грн.}$$

Заработок по тарифу в пределах исходной базы будет

$$21 \times 8 \times 1,05 \times 12,96 = 2286,14 \text{ грн.}$$

Сумма приработка сверх исходной базы

$$2397,6 - 2286,14 = 111,46 \text{ грн.}$$

Сумма прогрессивной доплаты

$$111,46 \times 0,5 = 55,73 \text{ грн.}$$

Общий заработок рабочего

$$2397,6 + 55,73 = 2453,33 \text{ грн.}$$

Косвенная сдельная система служит для оплаты труда наладчиков технологического оборудования, слесарей-ремонтников и других вспомогательных рабочих, от результатов работы которых зависит производительность труда основных рабочих. Сущность системы заключается в том, что размер заработной платы вспомогательных рабочих ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживающих или основных рабочих.

Оплата труда рабочих при косвенной сдельной системе может быть организована по сдельным расценкам, которые увеличиваются на процент выполнения производственного задания (норм выработки) в среднем по обслуживаемому участку:

$$P_{\text{кс}} = \frac{T_{\text{дн}}}{H_{\text{об}} \times O_n}, \quad (16.8)$$

где $P_{\text{кс}}$ — косвенная сдельная расценка по данному объекту обслуживания на единицу работы, выполненной основными рабочими, грн.;

$T_{\text{дн}}$ — дневная тарифная ставка вспомогательного рабочего, переводимого на косвенную сдельную оплату труда, грн.;

$H_{\text{об}}$ — количество объектов, которые по норме обслуживаются вспомогательным рабочим;

O_n — плановый объем производства продукции (или норма выработки) для данного объекта обслуживания.

Общий заработок вспомогательного рабочего при косвенной системе является произведением сдельной косвенной расценки на фактическое выполнение производственного задания.

Пример. Рабочий, дневная тарифная ставка которого равна

77,76 грн., обслуживает два объекта: бригаду основных рабочих, имеющих сменное задание в объеме 1000 ед. продукции, и бригаду, сменное задание которой составляет 500 ед. Определить месячный заработок рабочего по косвенной сдельной системе оплаты труда, если в течение полного месяца I бригада сдала 32000 ед. продукции, II — 15000 ед.

Предварительно вычисляют косвенные сдельные расценки для оплаты труда рабочего при обслуживании 2 объектов. По первой бригаде:

$$P_{кc1}=77,76/(2\times 1000)=0,039 \text{ грн.}$$

По второй бригаде:

$$P_{кc2}=77,76/(2\times 500)=0,08 \text{ грн.}$$

Месячный заработок обслуживающего рабочего при косвенной сдельной системе оплаты труда составит:

$$З_{од.кc}=0,039\times 32000+0,08\times 15000=2414,40 \text{ грн.}$$

Аккордная система оплаты труда применяется, когда требуется сокращение срока выполнения работ. Обычно для определения общей суммы оплаты по аккордному наряду составляют калькуляцию, в которой указывают полный перечень всех работ (операций), входящих в аккордное задание, их объем, расценку на одну операцию, общую стоимость выполнения всех операций, а также общий размер оплаты за выполнение аккордного задания, который определяют путем суммирования стоимости каждого вида работ (операций), входящих в данное аккордное задание.

Заработную плату начисляют коллективу рабочих (реже отдельному рабочему) за выполнение всего заранее установленного объема работ. Общую сумму заработка за выполнение работ объявляют рабочим заранее, до начала работ.

При длительном сроке выполнения аккордного задания (судоостроение, сельское хозяйство, строительство) можно производить авансовые расчеты за фактически выполненные работы в отчетном периоде, а недоделки и исправление брака, допущенного коллективом или отдельными рабочими в процессе выполнения аккордной работы, должны быть устранены этими рабочими без дополнительной оплаты.

При аккордной оплате труда можно вводить премирование рабочих за сокращение срока выполнения аккордного задания при качественном выполнении работ.

Пример. По действующим нормам и расценкам общий размер оплаты аккордного задания составил 15000 грн. За каждый процент сокращения срока выполнения аккордного задания выплачивается премия в размере 1% общего заработка по аккордному наряду. Если коллектив, работающий по аккордному заданию, при установленном

сроке 25 дней выполнил его за 20 дней, т.е. сократил срок на 20% $(100-(20 \times 100)/25)$, то общий заработок коллектива составит 16000 грн. $(15000+50 \times 20)$.

Эта система стимулирует материальную заинтересованность в изыскании резервов роста производительности труда, повышении квалификации, мастерства, творческой инициативы, стремлении овладеть смежными профессиями, передовыми приемами и методами труда.

В аккордной системе наиболее ярко осуществляется принцип оплаты труда за конечные результаты. Такая система организации оплаты труда эффективно может применяться в строительстве (бригадный подряд), на автотранспорте, в угольной и других отраслях промышленности.

Правильно подобранная система заработной платы, которая учитывает особенности трудового процесса, профессию и квалификацию рабочего, его личные интересы, задачи, которые стоят перед конкретным рабочим, является эффективным организационным средством и значительным мотивационным фактором. Потому анализ практики организации заработной платы, которая включает и оценивание эффективности используемых систем, надо проводить систематически и квалифицировано. Это будет оказывать содействие повышению результатов производства, оптимальному объединению интересов наемного работника и предпринимателя (собственника).

В организации заработной платы, если надо принимать конкретные решения о выборе систем оплаты труда, необходимо учитывать много разных объективных факторов. К наиболее важным относятся: функции работников в производственном процессе, содержание и характер их труда, условия труда, стратегические цели и текущие задачи предприятия, особенности производства на конкретных участках. Рядом с объективными есть и субъективные факторы, которые также нельзя обойти: консерватизм мышления, привычки и традиции, которые сложились, организационная инертность, которая оказывает сопротивление нововведениям.

Резкие изменения в упроченном организационном механизме настораживают и путают людей, служат причиной сопротивления (иногда даже неосознанной). Незначительные изменения воспринимаются коллективом более легко, но они, как правило, малоэффективны. Поэтому нужна определенная последовательность, взвешенность во время внедрения принципиально новых систем заработной платы.

На основании научных исследований и передового опыта руководителей и специалистам, которые заняты усовершенствованием системы оплаты труда, можно рекомендовать такую стратегию:

- нововведение не следует предлагать весьма часто: работник должен быть уверен, что одобренные им «правила игры» сохранятся на продолжительный период, например, на протяжении действия коллективного договора или отраслевого соглашения;
- небольшие, непринципиальные изменения, как правило, неэффективны, и на них не следует тратить время;
- продолжительные промежутки времени между выполненной работой и выплатой заработной платы значительно снижают стимулирующее влияние оплаты труда. Поэтому выплата заработной платы может осуществляться по возможности в менее короткие сроки;
- новые условия оплаты труда должны чувствительно увеличивать вознаграждение, ведь символического ее повышение работник просто не замечает, а потому цель нововведения не достигается;
- вознаграждение за труд следует однозначно связывать с количеством, качеством работы и результатом выполненной работы, причем эта связь должна быть очевидной для всех;
- существенные нововведения надо готовить с высокой мерой ответственности, по специальному плану, продуманному до мелочей;
- в процессе подготовки и внедрения нововведений большое внимание следует обратить на обучение персонала, его психологическую готовность к восприятию нового;
- нововведение в сфере оплаты труда лучше воспринимаются, если оно объединено во времени со значительными организационно-техническими новациями (реконструкция производства, переход на выпуск новой продукции, внедрение новой технологии и т.п.);
- в период экономической нестабильности в Украине организационные изменения в оплате труда целесообразно связывать с установлением правительством нового размера минимальной заработной платы;
- радикальные нововведения, которые затрагивают интересы больших трудовых коллективов, целесообразно сначала подвергнуть испытанию на отдельной социально-производственной базе (цех, участок).

16.4 Оплата коллективного труда

Коллективная или бригадная система заработной платы – это такая форма оплаты труда, при которой заработок каждого рабочего ставится в непосредственную зависимость от количества и качества продукции, произведенной всем коллективом работников (бригадой). Следовательно, основной принцип организации бригадной оплаты труда – обеспечение личной заинтересованности рабочих в достижении бригадой более высоких результатов труда.

Бригадная форма организации труда предполагает принципиальные особенности организации оплаты труда. Суть их заключается в том, что сначала по результатам работы бригаде начисляют коллективный заработок, который распределяют между рабочими в зависимости от их индивидуального трудового вклада. В этих условиях коллектив бригады заинтересован наиболее полно и всесторонне оценить результаты труда каждого члена, так как результаты работы бригады, а следовательно, и коллективный заработок зависят от работы всех.

К общим для всех видов бригад принципам, влияющим на эффективность бригадной оплаты труда, относятся:

- определение оптимальной численности и профессионально-квалификационного состава бригады;
- выбор наиболее простых и эффективных показателей оценки труда каждого;
- правильный расчет внутрибригадных норм выработки и сдельных расценок;
- правильное распределение бригадного заработка среди членов бригады.

В данном учебном пособии представлены наиболее распространенные методы формирования бригадного заработка, применяющиеся на предприятиях различных организационно-правовых форм.

При повременной оплате труда бригаде устанавливают нормированные задания (нормы обслуживания, нормативы численности) с премированием за качественное и своевременное их выполнение. Материальную заинтересованность каждого члена в общих результатах работы бригады обеспечивают путем установления показателей премирования за результат работы бригады в целом.

В состав коллективного заработка бригады при повременной оплате труда включают:

- повременную оплату по тарифным ставкам (окладам) с учетом отработанного времени;
- экономию фонда оплаты труда при работе за отсутствующего рабочего;
- премии из фонда оплаты труда за основные результаты производственной деятельности;
- премии и вознаграждения целевого назначения из прибыли, направляемой на эти цели в том случае, если участниками работ являются все члены бригады.

Повременную бригадную оплату труда применяют при обслуживании специализированными или комплексными бригадами конвейерных и поточных линий, когда выпуск продукции регламентируется

движением конвейера, а важная задача каждого рабочего — своевременное и качественное выполнение порученной операции.

Наиболее распространена бригадная сдельная система оплаты труда, которую применяют в основном в сочетании с премированием за выполнение и перевыполнение установленных бригаде количественных и качественных показателей работы.

В этом случае важное значение приобретает правильный выбор показателя оплаты труда исходя из конкретных условий производства, характера трудового задания бригаде, степени законченности выпускаемой продукции.

Показатель оплаты должен быть простым для учета результатов работы бригады, понятным каждому рабочему и отвечать следующим требованиям:

- отражать результат производственной деятельности бригады и тем самым обеспечивать материальную заинтересованность всех рабочих бригады в его улучшении;
- наиболее полно учитывать результаты работы бригады за определенное время (смену, сутки);
- правильно отражать затраты труда рабочих и материальных ресурсов на производство единицы продукции.

В зависимости от типа производства, характера выпускаемой продукции и результата производственной деятельности бригады показателями оплаты труда могут быть тонны, детали, узлы, машинокомплекты, бригадокомплекты, нормо-часы и др.

Средства на оплату труда в бригадах с повременной оплатой образуют как сумму заработков по тарифным ставкам и отработанному времени каждым членом бригады плюс премия по результатам работы всей бригады.

При бригадной сдельной оплате труда, как правило, заработную плату начисляют бригаде в целом в зависимости от установленной сдельной расценки труда и фактической выработки продукции бригадой. Общий заработок бригады при этом равен произведению сдельной расценки производства единицы продукции на количество произведенной бригадой продукции:

$$Z_{\text{общ}} = P_{\text{с}} \times E_{\text{ф}}, \quad (16.9)$$

где $Z_{\text{общ}}$ — общий сдельный заработок бригады, грн.;

$P_{\text{с}}$ — сдельная расценка для бригады за производство единицы продукции, грн.;

$E_{\text{ф}}$ — фактическое количество произведенных бригадой единиц продукции.

При этом сдельные расценки бывают комплексными и индивидуальными. Комплексные сдельные расценки для бригады определяют несколькими способами.

Если в качестве нормы труда выступает норма времени, то сдельную расценку для бригады определяют исходя из норм времени и тарифных ставок, соответствующих разрядам работ, входящих в производственное задание. Бригадная расценка при этом равна сумме расценок, установленных на выполнение работ различных тарифных разрядов. Ее можно рассчитать по формуле:

$$P_{\delta} = T_1 \times \Pi_{нв1} + T_2 \times \Pi_{нв2} + \dots + T_n \times \Pi_{нвn}$$

или

$$P_{\delta} = \sum_{i=1}^n T_i \times \Pi_{нвi} \quad (16.10)$$

где T_1, T_2, \dots, T_n — часовые тарифные ставки рабочих соответствующие 1-му, 2-му, ..., n -му разрядам работ, выполняемых бригадой, грн.; $\Pi_{нв1}, \Pi_{нв2}, \dots, \Pi_{нвn}$ — нормированные трудоемкости объема работ соответствующих разрядов, нормо-часы; n — число разных разрядов работ.

При этом методе расчета расценка не зависит от численного и квалификационного состава рабочих бригады.

Бригадная сдельная расценка при обслуживании сложных агрегатов определяется путем деления суммы тарифных ставок всех участников бригады на установленную бригадную норму выработки:

$$P_{\delta} = \frac{T_1 + T_2 + \dots + T_n}{H_{выр}} \quad \text{или} \quad P_{\delta} = \frac{\sum_{i=1}^n T_i}{H_{выр}}, \quad (16.11)$$

где T_1, T_2, \dots, T_n — часовые тарифные ставки каждого члена бригады, грн.; $H_{выр}$ — бригадная норма выработки.

Индивидуальные сдельные расценки применяются при оплате труда рабочих специализированных бригад, например, в заготовительных цехах, обслуживавших литейное, кузнечное и прессовое оборудование. Индивидуальная сдельная расценка определяется по формуле:

$$P_{ui} = \frac{T_i}{H_{выр}}, \quad (16.12)$$

где P_{ui} — индивидуальная сдельная расценка i -го рабочего, грн.

Индивидуальные сдельные расценки повышают заинтересованность каждого члена бригады в росте личной производительности труда, исключают возможность как уравнительности в оплате, так и

переплаты одним рабочим за счет необоснованных недоплат другим. Однако применение индивидуальных расценок не способствует совмещению профессий и взаимозаменяемости в бригаде, сокращению ее численности.

Если в состав бригады входят рабочие-сдельщики, рабочие-повременщики и специалисты, то фонд оплаты труда такой бригады формируют из фонда оплаты труда сдельщиков по сдельным расценкам (индивидуальные или комплексные), повременщиков (сумма тарифных заработков), специалистов (сумма должностных окладов) и бригадных премий, начисленных по действующим положениям о премировании.

Не включают в общий заработок бригады персональные выплаты и доплаты за работу в ночное и сверхурочное время, за работу в праздничные дни, за руководство бригадой, надбавки за профессиональное мастерство, за совмещение профессий, за работу с личным клеймом (когда правом работы с личным клеймом пользуются отдельные члены бригады), оплату за время выполнения государственных и общественных обязанностей и др. Не включают и премии разового характера отдельным рабочим по итогам смотров и конкурсов индивидуального мастерства, за выполнение особо важных заданий, мероприятий по новой технике, рационализацию и изобретательство и другие поощрительные выплаты, устанавливаемые отдельным рабочим.

Формирование фонда оплаты труда бригад, работающих на подряде или аренде, может осуществляться нормативным или распределительным методом.

При нормативном методе для бригады устанавливают норматив затрат заработной платы за 1 изделие, на единицу стоимости выпускаемой продукции, на 1 нормо-час выпуска продукции.

Пример расчета нормативов заработной платы для трех бригад на участке механической обработки деталей показан в табл. 16.2.

При распределительном методе бригаде может быть установлен норматив образования фонда оплаты труда от ее дохода. В этом случае фонд оплаты труда бригады равен:

$$З_б = \frac{Д_б \times H_б}{100}, \quad (16.13)$$

где $Д_б$ — доход подрядной бригады, грн.

Таблица 16.2 – Пример расчета нормативов заработной платы для трех бригад на участке механической обработки деталей

Номер бригады	Трудоемкость производственной программы, тыс. нормо-ч	Зарботная плата на плановый объем работ, грн.			Норматив заработной платы на 1 нормо-ч. грн. (3+4+5)/2	Фактический объем работ, тыс. чел.-ч	Фонд заработной платы бригад, грн. (6x7)
		рабочих-сдельщиков	рабочих-повременщиков	специалистов			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	200	138400	14416	21760	872,88	220	19203,36
2	300	164032	—	—	546,77	310,0	169498,7
3	160	75600	—	—	472,50	180	85050,0

Пример. В течение отчетного периода подрядной бригадой изготовлено изделий А — 1200 шт., изделий Б — 2500 шт. Цена на каждое изделие установлена в размере 128 гривны и 64 гривен соответственно. Материальные затраты коллектива составили 23520 гривен. Норматив образования фонда оплаты труда от дохода - 82%. Фонд оплаты труда будет равен

$$[(128 \times 1200 + 64 \times 2500) - 23520] \times 0,82 = 237865,6 \text{ грн.}$$

Если норматив образования фонда оплаты труда от дохода не установлен, то фонд оплаты труда бригады может определяться остаточным методом.

Пример. Определить фонд оплаты труда бригады, используя данные табл. 16.3.

Таблица 16.3 - Исходные данные и порядок определения фонда оплаты труда бригады

№ п/п	Показатели	тыс. грн.
1	Выручка от реализации продукции арендной бригады	175168
2	Материальные затраты и амортизация	12256
3	Арендная плата	720
4	Штрафы, неустойки	256
5	Хозрасчетный доход (стр. 1 — стр.2 — стр.3 — стр.4)	161936
6	Резерв (по решению бригады — 10 % хозрасчетного дохода)	$161936 \times 0,1 = 16193,6$
7	Фонд социального развития бригады (по решению бригады — 1 5 % хозрасчетного дохода)	$161936 \times 0,15 = 24290,4$
8	Фонд оплаты труда (стр.5 — стр.6 — стр.7)	121452,0

Справедливое распределение бригадного заработка между членами бригады — наиболее сложный вопрос в организации оплаты труда бригад. Метод распределения бригадного заработка выбирает сама бригада и утверждает на общем собрании. Распределение зависит от типа бригады (специализированная или комплексная), способа разделения труда в бригаде (бригада с полным разделением труда, с частичным или без разделения), организационно-технических условий работы бригады.

Наиболее распространены методы распределения заработка в соответствии с тарифными разрядами и отработанным временем, а также по: тарифным разрядам, отработанному времени с учетом коэффициента трудового участия (КТУ).

При распределении общего сдельного заработка бригады ($Z_{сд.б}$) по тарифным разрядам и отработанному времени зарплата каждого рабочего определяется путем следующих расчетов:

Устанавливается тарифный заработок каждого рабочего, для чего часовая тарифная ставка рабочего ($Ч_i$) умножается на количество отработанного этим рабочим времени (T_i).

Определяется тарифный заработок бригады как сумма тарифных и заработков всех членов бригады ($\sum Ч_i \times T_i$).

Рассчитывается размер сдельного заработка бригады, приходящийся на 1 грн. тарифного заработка бригады.

Определяется сдельный заработок каждого члена бригады ($Z_{инд}$) путем умножения его тарифного заработка на величину сдельного заработка, приходящегося на 1 грн. тарифного заработка бригады. Этот расчет может быть выражен формулой:

$$Z_{инд i} = \frac{Z_{сд.б}}{\sum_{i=1}^n Ч_i \times T_i} \times Ч_i \times T_i, \quad (16.14)$$

где n — количество рабочих в бригаде.

Коэффициент трудового участия — это дополнительный критерий, позволяющий полнее учесть индивидуальные заслуги каждого рабочего в коллективном заработке бригады. Если исключить случаи формального подхода к определению заработка с использованием КТУ, то этот метод позволяет мобилизовать работников на высокопроизводительный и высококачественный труд.

Для использования КТУ необходимо в бригаде решить три вопроса:

1) Определить, на какую часть заработка будет распространяться КТУ (на премию, на приработок, на премию и приработок, на приработок и тарифную часть или на весь заработок).

2) Установить диапазон КТУ, т.е. его минимальное и максимальное значение.

3) Установить повышающие и понижающие КТУ факторы и их вес, т.е. степень влияния на размер КТУ.

Некоторые факторы названы ниже.

Факторы, повышающие КТУ:

- превышение средней производительности труда в бригаде при хорошем качестве работы;

- рост профессионального мастерства, применение полученных теоретических и практических знаний для повышения эффективности работы бригады;

- инициатива в освоении и применении прогрессивных методов труда и достижение высокого уровня выполнения производственных заданий;

- активность, направленная на максимальное использование оборудования, внедрение новой техники и передовой технологии;

- систематическое выполнение работ по смежным профессиям и профессиям более высокой квалификации;

- оказание помощи молодым рабочим в освоении профессии, в выполнении производственных заданий и др.

Факторы, снижающие КТУ:

- низкая интенсивность, выражающаяся в отставании от общего темпа коллективного труда;

- недостаточное профессиональное мастерство, отрицательно влияющее на производительность и качество труда бригады;

- невыполнение конкретных производственных заданий и распоряжений звеньев, бригадира или мастера;

- бесхозяйственное отношение к материально-энергетическим ресурсам, их перерасход;

- нарушение правил техники безопасности, промсанитарии, противопожарной безопасности, дисциплины труда и др.

Общая схема использования КТУ такова. Размер КТУ каждому члену бригады выставляет в конце смены бригадир, руководствуясь при этом размерами повышающих и понижающих факторов. По итогам работы за месяц каждому определяется его среднемесячная величина КТУ, которая выносится бригадиром на утверждение бригадой (Советом бригады). Утвержденные размеры индивидуальных КТУ используются при расчетах индивидуальных заработков членов.

Если по КТУ распределяется весь заработок, то формула расчета индивидуальных заработков следующая:

$$Z_{индi} = \frac{Z_{сд.б}}{\sum_{i=1}^n Ч_i \times T_i \times K_i} \times Ч_i \times T_i \times K_i, \quad (16.15)$$

где K_i — индивидуальный КТУ i -му рабочему бригады.

Если по КТУ распределяется часть заработка, то формула расчета будет иметь вид:

$$Z_{индi} = Z_{сдi} + \frac{P_б}{\sum_{i=1}^n Z_{сдi} \times K_i} \times Z_{сдi} \times K_i \quad (16.16)$$

где $Z_{сдi}$ — сдельный заработок i -го рабочего бригады;

$P_б$ — величина распределяемой по КТУ части заработка бригады.

Наибольшее распространение получило распределение по КТУ коллективной бригадной премии.

Пример. Бригадный сдельный заработок за месяц равен 5096 грн. По результатам работы бригаде начислена премия в размере 60% сдельного заработка бригады. Распределим данную премию в соответствии с КТУ каждого рабочего по данным, представленным в табл. 16.4 и определим общий заработок каждого члена бригады.

Величина премии равна 3057,6 (5096 × 0,6) грн.

Расчетный коэффициент (K_p) определяется путем деления суммы бригадной премии на сумму условных расчетных величин (с учетом КТУ) для каждого рабочего.

Для определения суммы премии каждого члена бригады необходимо условную расчетную величину заработка данного рабочего умножить на расчетный коэффициент распределения (K_p) премии, в данном случае на 0,4140 (3057,6/7384,8).

Таблица 16.4 - Исходные данные и порядок распределения премии рабочим бригады

Фамилия	Сдельная зарплата, грн.	КТУ	Расчетная величина для распределения премии	Сумма премии, грн.	Общая зарплата, грн.
1	2	3	4(2×3)	5 (4×K _p)	6 (2+5)
Иванов	2048	1,1	2252,8	932,66	2980,66
Петров	1280	1,8	2304,0	953,86	2233,86
Сидоров	1768	1,6	2828,8	1171,12	2939,12
Итого	5096	—	7384,8	3057,6	8153,64

16.5 Организация премирования персонала

В комплексе проблем, непосредственно связанных с формированием качественно новых мотивационных установок работников, исключительно важная роль принадлежит усовершенствованию систем заработной платы, большинство из которых предусматривает премирование персонала за достижение определенных количественных и качественных результатов деятельности.

Практика хозяйствования удостоверяет, что насущной необходимостью теоретико-методического характера является обработка общих требований к построению премиальных положений, с учетом которых должны разрабатываться заводские системы материального стимулирования.

Напомним, что одно из основных правил современного менеджмента утверждает: «Делается только то и только так, как вознаграждается. Работники всех уровней — от руководителя до вахтера — работают в соответствии с действующей системой вознаграждений. Серьезным препятствием для достижения высоких результатов является большое несоответствие между поведением, которого требуют, и поведением, которое вознаграждают».

За критерий эффективности любой системы премирования следует брать реальную заинтересованность работников в достижении по возможности лучших индивидуальных и коллективных результатов труда, по возможности наиболее полном использовании своего творческого потенциала. Отражением реальной заинтересованности, то есть ее выявлением, практической реализацией, становится достижение стратегических и тактических целей членами коллектива и предприятием в целом: получение желательных индивидуальных результатов и соответствующего вознаграждения за эти результаты, максимизация прибыли, расширение рынков сбыта, повышение конкурентоспособности продукции и т.п.

Обязательными составляющими любой премиальной системы должны быть:

- показатели и условия премирования;
- определение размеров премий и источников их выплаты;
- перечень категорий персонала, которые подлежат премированию;
- определение периодичности премирования и порядка выплаты премий.

Обеспечить наиболее приемлемое влияние на поведение персонала через материальное стимулирование можно соблюдением определенных требований к разработке системы премирования.

Первое требование. В премиальной системе, которая должна обязательно включать как показатели, так и условия премирования, принципиально важным является распределение «нагрузки» между ними.

Общие основы использования мотивационного потенциала условий и показателей премирования являются следующими. В общем, условия — это те показатели, достижение которых является только основанием для выплаты премии. Размер же премии может зависеть от показателей премирования, то есть от их уровня, динамики и т.п.

Условия и показатели премирования целесообразно разделять на основные и дополнительные. Основными считаются показатели и условия, достижение которых имеет решающее значение для решения проблем, которые стоят перед коллективом или отдельным работником. Дополнительные показатели и условия премирования должны стимулировать другие, менее значимые, аспекты трудовой деятельности.

В случае невыполнения основных условий премирования премию, как правило, не платят, а в случае невыполнения дополнительных — платят в меньших размерах (в пределах до 50%). За перевыполнение как основных, так и дополнительных показателей размер премии необходимо увеличивать.

Второе требование. Необходимо чрезвычайно ответственно и взвешено подойти к выбору конкретных показателей и условий премирования. Главное требование состоит в том, чтобы показатели и условия премирования, во-первых, отвечали задачам, которые стоят перед коллективом и конкретным исполнителем, а во-вторых, реально зависели от трудовых усилий определенного коллектива или определенного работника.

Наличие конкретных «узких мест» на производстве заставляет направить усилие отдельных исполнителей, всего коллектива на улучшение определенной сферы производственной деятельности. При этом важно обеспечить «диверсификацию» показателей и условий премирования, «привязку» их к задачам подразделений и функциональных обязанностей исполнителей.

Предположим, что «узким местом» является выполнение договорных обязательств на поставку продукции. Для работников высшего и среднего руководящего звена — директора предприятия, его заместителя по производству, начальников сборочных цехов, руководителей ведущих служб заводоуправления (экономического отдела, отдела маркетинга, финансового, технологического), на которые прежде всего полагается ответственность за выполнение договорных обязательств,

показателем (условием) премирование может быть выполнение обязательств относительно поставок продукции в соответствии с заключенными соглашениями в целом по предприятию.

Но для улучшения общего состояния дел относительно выполнения поставок этого еще недостаточно. Надо увеличить заинтересованность в выполнении планов поставок также рабочих и служащих цехов. Система премирования этих категорий персонала может включать такие показатели и условия премирования, как выпуск продукции в установленной номенклатуре, выполнение плана-графика сдачи изделий на склад, ритмичность производства, то есть показатели, достижение которых непосредственно зависят от трудовых усилий рабочих и служащих.

Следует подчеркнуть, что условия хозяйствования, присущие рыночной экономике, требуют существенных изменений показателей премирования, качественного их разнообразия против тех, которые использовались в прошлом. В качестве примера рассмотрим порядок определения показателей премирования руководителей и главных специалистов предприятий, который может быть использован для построения современных систем премирования.

Учитывая то, что позиции предприятия на рынке, его возможности развиваться в экономическом и социальном плане в значительной мере зависят от того, насколько успешно руководители и главные специалисты разрешают вопрос развития производства и улучшение финансового состояния предприятия, показатели оценки труда и премирование этих категорий персонала целесообразно свести к двум группам:

1. Показатели оценки эффективности производственно-хозяйственной деятельности.

2. Показатели оценки эффективности коммерческо-финансовой деятельности.

Из показателей первой группы выделим такие:

1) показатель прибыли (балансовая и чистая прибыль в целом по предприятию и в расчете на одного работника или акционера);

2) прирост объемов производства товарной и реализованной продукции в текущем периоде против предшествующих периодов работы предприятия;

3) часть продукции предприятия в общем объеме рынка однотипной продукции (деловая активность предприятия).

К показателям второй группы следует отнести прежде всего такие:

1) показатели платежеспособности и финансовой устойчивости предприятия (коэффициент абсолютной ликвидности, общий коэф-

фициент покрытия, показатель общей платежеспособности, коэффициент финансовой независимости, соотношение между заемными и собственными средствами предприятия);

2) показатели конкурентоспособности продукции предприятия (часть экспортной и сертифицированной продукции в общих объемах производства, соотношение цен на однотипную продукцию предприятия и конкурентов);

3) показатели эффективности использования акционерного капитала предприятия (прибыльность одной акции предприятия, соотношение между рыночной и номинальной ценой акции предприятия).

Третье требование. Важно, чтобы количество показателей и условий премирования было ограничено. Исследование по инженерной психологии доказали, что оптимальное количество логических условий для деятельности человека не должно превышать четырёх. В случае увеличения их количества резко возрастает время, необходимое для принятия решений, и увеличивается вероятность ошибок. Это имеет принципиальное значение для выбора показателей и условий премирования. Так, при большом их количестве теряется наглядность связи системы премирования с основными задачами производства и основными результатами деятельности коллектива (работника). И вдобавок возрастает вероятность их невыполнения, которая становится фактором демотивации.

Так вот, оптимальным будет количество показателей и условий премирования на уровне 2-3, максимально допустимым — 4.

Четвертое требование. Принципиально важно, чтобы показатели и условия премирования, которые закладываются в премиальную систему, не противоречили друг другу, то есть, чтобы мотивационное влияние одних не причиняло ухудшению других. Если же разногласий между двумя показателями не избежать, то должны быть предусмотрены определенные условия, которые делают возможность согласования разнонаправленных интересов. Так, если необходимо одновременно стимулировать рост производительности труда и повышение качества продукции, то согласовать это разногласие можно, предусмотрев соответствующие условия выплаты премии.

Например, премия за перевыполнение норм выработки платится при условии качественного выполнения работ. Другой вариант — премия за сдачу продукции из первого предъявления выплачивается в случае выполнения работником производственной задачи по установленной номенклатуре. Возможны и другие варианты ранжирования, согласования условий и показателей премирования.

Пятое требование. Для того чтобы показатели и условия премиро-

вания оказывали стимулирующее влияние на поведение персонала подразделения (отдельных исполнителей) и отвечали задачам их деятельности, необходимо определить базу, исходную величину и предусмотреть «технологии» определения фактического уровня показателей и условий, которые дают основание для уплаты вознаграждения.

С учетом конкретных задач производства показатели (условия) премирования могут быть:

а) направленные на поддержание уже достигнутого (предельно высокого, приемлемого или допустимого) уровня, например, выполнения производственной задачи, обеспечение нормативного уровня качества, сохранение достигнутого уровня загрузки оборудования и т.п.;

б) направленные на дальнейшее улучшение результатов деятельности — рост (прирост) по сравнению с предшествующим периодом или соответствующим периодом в прошлом году, превышение среднего за продолжительное время показателя на данном производстве, перевыполнение производственной задачи и т.п. Понятно, что не все показатели можно перевыполнить. Так, например, показатель премирования «выполнение договорных обязательств по поставкам продукции» предусматривает 100%-ое выполнение заключенных соглашений, но не большее того, так как выполнить можно лишь столько соглашений, сколько их заключено. Вместе с тем такие показатели, как рост производительности труда, повышение качества, снижение себестоимости, рост прибыльности предусматривают улучшение этих результатов деятельности в очень широких границах.

Шестое требование. Необходимо предусмотреть обоснование размера премии, то есть обеспечить соответствие размера поощрения величине трудового вклада коллектива или работника. Для решения этой проблемы (и в этом состоит основная сложность) надо учесть большое множество факторов: значение конкретного показателя для выполнения производственных задач, количество стимулирующих показателей, их исходные уровни и возможности дальнейшего улучшения, «трудоемкость» единицы роста или достижение определенного уровня показателя.

Исходя из принципа «такая самая премия за такие самые дополнительные усилия», можно сделать вывод, что в случае использования нескольких показателей премирования большая часть премии может приходиться на показатель, улучшение или поддержание которого требует больших трудовых усилий.

Сравнение трудовых усилий, нужных для выполнения разных показателей, за которые начисляется премия, вещь непростая, а потому поручать это надо высококвалифицированным специалистам пред-

приятия. Наиболее приемлемым является метод экспертной оценки.

Обосновывая размеры премии, следует иметь в виду, что система премирования не выполняет своего назначения, если премии весьма низкие (меньше, чем 10 % тарифной ставки или должностного оклада).

«Технологию» определения размеров премии рассмотрим на конкретном примере. Предположим, необходимо определить размеры премий служащим предприятия, для которых основными показателями поощрения определены: выполнение плана поставки продукции по заключенным договорам, повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции. Предшествующая экспертная оценка показала, что соотношение трудовых усилий, необходимых для достижения указанных показателей, составляет 0,5:0,3:0,2. Другие необходимые исходные данные и расчет размеров премии приведен в табл. 16.5.

Таблица 16.5 - Исходные данные и расчет размеров премий на основании соотношения трудовых усилий

Основные показатели премирования	Запланированный рост (снижение), %	Фонд оплаты согласно должностных окладов, грн.	Запланировано на текущее премирование		Размер премии, % к должностному окладу (ставки)
			Соотношение по показателям премирования	гривень	
Выполнение плана поставки продукции по заключенным договорам	100		50	3600	За выполнение плана на 100 % — 15,0 $\left(\frac{3600}{24000} \times 100 \right)$
Повышение производительности труда	5		30	2160	За 1 % повышение — 1,8 $\left(\frac{2160}{24000 \times 5} \times 100 \right)$
Снижение себестоимости продукции	0,8		20	1440	За 0,1 пункта снижения — 0,75 $\left(\frac{1440}{24000 \times 0,8} \times 100 \right)$
Вместе		24000	100	7200	

На основании проведенного расчета к положению о премировании

предлагается включить такие размеры премий:

за выполнение на 100% плана поставки продукции по заключенным договорам — 15,0 процентов;

за 1% роста производительности труда — 1,8 процента;

за 0,1 пункта снижения себестоимости продукции — 0,75 процента.

Седьмое требование. Для усиления мотивационного потенциала системы премирование следует учитывать «напряженность» показателей и условий, при достижении которых выплачивается вознаграждение.

Одним из вариантов решения этой проблемы является дополнительная дифференциация премии, начисленной за основные результаты деятельности, в зависимости от показателей, которые характеризуют напряженность, интенсивность трудового процесса. Так, например, премия рабочим (коллективам бригад), которая начислена за выполнение производственных (нормированных) задач, может дополнительно корректироваться (повышаться или снижаться) в зависимости от показателей, которые характеризуют уровень использования оснащения и сдачу продукции из первого предъявления.

Второй вариант — начисленная рабочим или коллективам бригад премия за выполнение производственных (нормированных) задач дифференцируется в зависимости от выполнения норм выработки и качества продукции (объема брака в процентах ко всему объему выпуска продукции). Возможны и другие варианты дополнительной дифференциации.

Восьмое требование. К перечню работников, которых налагается премировать, следует включать только тех, которые могут оказать непосредственное влияние на поддержание уже достигнутых (высоких или по крайней мере приемлемых) или дальнейшее улучшение исходных уровней показателей премирования. Иначе говоря, если работник не может изменить ситуацию в определенной сфере производственной деятельности на лучшую, поскольку это от него не зависит, то и премировать за такие показатели не имеет смысла.

Девятое требование. Во время проектирования такой составляющей премиальной системы, как периодичность премирования (за месячные, квартальные, годовые результаты или единовременно), следует учитывать особенности организации производства и труда, характер показателей премирования, наличие соответствующего учета результатов деятельности за конкретный период.

Так, рабочих премируют за текущие результаты основной деятельности, как правило, ежемесячно. Именно такая периодичность оказывает содействие мотивации труда рабочих и является возможной благодаря оперативному учету. Для служащих следует практиковать ежеквартальную периодичность премирования, поскольку показатели и

условия поощрения могут быть объективнее определены на основании квартальной отчетности. Однако непосредственно в цехах для этих категорий персонала может быть установлена и ежемесячная периодичность премирования, исходя из первичной оперативной отчетности этих производственных подразделений.

Вместе с тем за весьма продолжительный производственный цикл, на сезонных работах, в случае выполнения трудоемких работ с аккордной оплатой труда возможны и длинные периоды деятельности, по результатам которых начисляется премия.

Сказанным не ограничиваются требования к разработке премиального положения мотивационного типа. В частности, подлежат обязательному учету еще и такие требования:

а) премию нельзя начислять за результаты обязательной деятельности работника, который оплачивается в границах постоянной (тарифной) части заработной платы;

б) нельзя признать целесообразной выплату премии по мотивам, не связанных с работой (выход на пенсию, затруднительное материальное состояние и т.п.);

в) незначительное по размерам, но широкое за охватом работников и весьма частое премирование превращается в стабильную форму выплат и перестает быть фактором мотивации.

Соблюдение всех этих требований будет оказывать содействие увеличению мотивационного потенциала премиальных положений, формированию систем оплаты труда, которые обеспечат повышение трудовой активности персонала и направление её на достижение как личных целей, так и целей организации в целом.

Премиальное положение разрабатывает собственник или уполномоченный им орган, согласовывает его с профсоюзным комитетом и включает к коллективному договору как приложение.

Для приведения показателей, условий, исходных уровней премирования и размеров премии в соответствие к потребностям производства, условий труда следует каждый год, одновременно с формированием (уточнением) плана экономического развития (бизнес-плана) на следующий год, пересматривать действующее положение о премировании.

При условиях нестабильной работы предприятий в переходном периоде возникает потребность в оперативном изменении на протяжении года определенных параметров премиальной системы. Такую возможность следует предусматривать в коллективном договоре, изменения в который вносят по общему решению сторон.

Контрольные вопросы

1. Какие используют системы сдельной формы оплаты труда и ка-

- ковы условия целесообразности их применения?
2. Какие используют системы повременной формы оплаты труда и каковы условия целесообразности их применения?
 3. Каково назначение сдельной расценки и как она определяется?
 4. Что понимают под нормированным заданием и каково его назначение?
 5. Каково содержание положений о премировании?
 6. В чем состоят особенности организации оплаты труда в производственных бригадах?
 7. Какими способами рассчитывают бригадную сдельную расценку?
 8. Какие существуют методы распределения коллективного заработка?
 9. Каково назначение КТУ и какие предъявляются требования к его разработке?
 10. В чем заключается сущность бестарифной системы оплаты труда?
 11. Какова роль коэффициента квалификационного уровня в бестарифной системе оплаты труда?
 12. В чем состоит роль КТУ в бестарифной системе оплаты труда?
 13. Как осуществляют расчет заработной платы при бестарифной системе оплаты труда?
 14. Какие главные требования необходимо соблюсти при решении вопроса о принятии того или иного способа оплаты труда на предприятии?

ГЛАВА 17 - ДОПЛАТЫ И НАДБАВКИ К ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ

17.1 Сущность и классификация доплат и надбавок к заработной плате

Доплаты и надбавки — это самостоятельный элемент заработной платы с точки зрения ее структуры. Вместе с тем они являются составляющей тарифной системы. Последняя в классическом понимании является инструментом дифференциации и регулирования уровня заработной платы разных групп и категорий работников в зависимости от квалификационного уровня, сложности выполняемых работ, их ответственности, а также условий и интенсивности труда, специфических особенностей предприятия.

Учитывая функциональное назначение доплаты и надбавки являются тем элементом тарифной системы, с помощью которого компенсируют существенные отклонения от условий труда, которые признаются нормальными и непосредственно не учитываются в тарифных ставках и должностных окладах.

Первое отличие доплат и надбавок от тарифа — необязательность, поскольку соответствующие отклонения могут быть, а могут и не быть.

Второе отличие — подвижность, дифференциация в зависимости от соотношения фактических и нормативных условий труда.

Третье отличие доплат и надбавок — непостоянство, их начисляют до тех пор, пока фактические условия труда будут отклоняться от нормальных.

Перечень доплат и надбавок, которые применяются предприятиями, насчитывает свыше 50 названий (видов). Часть их предусмотрено Кодексом законов о труде и других актах законодательства Украины, а часть (и довольно значительная) была введена еще специальными постановлениями правительства бывшего Советского Союза.

В условиях плановой экономической системы перечень доплат и надбавок, которые могли применяться на предприятиях, их размеры, порядок установления и условия выплаты жестко регламентировались законодательными и нормативными актами.

С принятием Законов Украины «О предприятиях в Украине», «Об оплате труда» установленные раньше государственные ограничения доплат и надбавок утратили действие. Так, Закон Украины «О предприятиях в Украине» (ст. 19) предусматривает, что предприятие самостоятельно устанавливает формы, системы и размеры оплаты труда, а также другие виды доходов работников.

Закон Украины «Об оплате труда» (ст. 15) конкретизирует эту норму и предусматривает, в частности, что условия внедрения и размеры надбавок, доплат, вознаграждений и других поощрительных, компенсационных и гарантийных выплат определяются в коллективном договоре с соблюдением норм и гарантий, предусмотренных законодательством, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями.

Этой самой статьей предусмотрено, что в случае, если коллективный договор на предприятии не заключен, собственник или уполномоченный им орган обязан согласовать эти вопросы с профсоюзным органом, который репрезентует интересы большинства работников, а за недостатком такого — с другим уполномоченным коллективом представительным органом.

Таким образом, ныне определение перечня, размеров доплат и надбавок и условий их внедрения — это исключительное право предприятия, которое реализуется в ходе переговоров между работодателем и профсоюзным или другим уполномоченным к представительству органом и закрепляется в коллективном договоре. Вместе с тем размеры доплат и надбавок не могут быть меньшими за предусмотренные законодательством, генеральным и отраслевыми (региональными) соглашениями.

Ограничителями установления доплат и надбавок являются экономическая и социальная целесообразность и финансовые возможности предприятия.

Рассматривая сущность надбавок, укажем, что они связаны с качеством работы конкретного работника, имеют четко выраженный стимулирующий характер, и перечень их, который сложился на практике, достаточно ограниченный. Наиболее существенными среди них являются надбавки:

- за высокое профессиональное мастерство рабочих;
- за высокие достижения в работе служащих;
- за выслугу лет;
- за выполнение особенно важной или особенно срочной работы;
- за знание и использование в работе иностранных языков.

Доплаты можно классифицировать по разным признакам, а прежде всего по признакам сферы трудовой деятельности.

По этим признакам их распределяют на две значительных группы:

- ◆ доплаты, которые не зависят от сферы трудовой деятельности;
- ◆ доплаты, которые применяются только в определенных сферах применения труда.

К первой группе принадлежат доплаты:

- за работу в сверхурочное время;
- за работу в выходные и праздничные дни;

- лицам, которые не достигли восемнадцати лет, за сокращенную продолжительность их ежедневной работы;
- рабочим, которые через производственную необходимость выполняют работы за низкими тарифными разрядами (то есть выплата разности между тарифной ставкой рабочего исходя из его фактического разряда и тарифной ставкой, установленной для работы, которая выполняется);
- за время простоя не по вине работника;
- в случае невыполнения норм выработки и изготовления бракованной продукции не по вине работника.

Другие виды доплат используют ограниченно, и эти ограничения разноплановые. Одни из них охватывают сферу работ с неблагоприятными условиями труда, другие обусловлены особым характером выполняемых работ (например, доплаты за разъездной характер работы), еще другие устанавливаются для компенсации дополнительных физических и умственных затрат, не связанных непосредственно с основными функциями работника, и т.п..

Доплаты, которые существуют в определенных сферах деятельности, в свою очередь, можно поделить на три группы.

Первая группа включает доплаты, которые имеют одновременно и стимулирующий, и компенсационный характер, то есть доплаты, которые будут стимулировать к расширению профессионального (должностного) профиля, интенсификации труда и т.п..

К этой группе принадлежат доплаты:

- за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ;
- на период освоения новых норм трудовых затрат;
- бригадирам из рабочих, если их не освободили от основной работы;
- за заведование хозяйством;
- за выполнение обязанностей мастера учебных мастерских;
- за руководство подсобным сельским хозяйством;
- за ведение делопроизводства и бухгалтерского учета;
- за обслуживание вычислительной техники.

Ко *второй группе* принадлежат компенсационные доплаты в условиях труда, которые отличаются от нормальных. Наиболее важными из них являются доплаты:

- за работу в ночное время;
- за работу в трудных, вредных для здоровья и в особенности трудных и вредных условиях труда;
- за интенсивность труда;

- за перевозку опасных грузов;
- за выполнение работ только в ночное время (например, в туннелях и подземных территориях метрополитенов).

Третья группа включает доплаты, связанные с особым характером выполняемых работ (сезонностью, отдаленностью, неопределенностью объекта труда и т.п.), а именно:

- за многосменный режим работы;
- за работу по выходным дням, которые являются рабочими по графику (текстильная промышленность);
- водителям служебных легковых автомобилей за ненормированный рабочий день, а также водителям, которые работают на других автомобилях в экспедициях и разведывательных партиях, занятых на геологических, топографических и других работах в кочевых условиях;
- за дни отдыха (отгула), которые предоставляются за работу свыше нормальной продолжительности рабочего времени при вахтенном методе организации труда или за итоговым учетом рабочего времени и в других подобных случаях;
- за работу свыше нормальной продолжительности рабочего времени в период массового приема и закладывания на сохранение сельскохозяйственной продукции;
- за работу свыше нормальной продолжительности рабочего времени;
- плавсоставу судов рыбной промышленности, а также буксирно-транспортных и служебно-вспомогательных судов;
- за обслуживание животных на отгонных пастбищах;
- за разъездной характер работы.

Эта классификация дает представление о составе доплат и надбавок, которые использовались предприятиями Украины в последние десятилетия.

17.2. Применение доплат и надбавок в новых экономических условиях

Если откинуть сугубо административные ограничители прежде действующей системы доплат и надбавок, то основные ее положения могут использоваться и при современных условиях, по крайней мере могут быть ориентиром во время разработки собственной (заводской) системы выплат стимулирующего и компенсационного характера. Вместе с тем становление новых организационно-экономических отношений на предприятиях, которые функционируют в рыночной среде, требует пересмотра бывшей практики установления доплат и надбавок, ставит под сомнение целесообразность многих из них.

Анализ состава доплат и надбавок, сделанный в 17.1, свидетельствует о том, что значительная их часть направлена на стимулирование расширения функциональных обязанностей и увеличение загрузки работников. Такие доплаты и надбавки широко использовались в условиях плановой экономики, какой присуща была неполная загрузка на протяжении рабочего дня.

Вконец низкий уровень организации производства, требования партийных и советских органов относительно предоставления так называемой шефской помощи селу, строительству и т.п. предопределяли потребность держать на предприятиях избыточную численность персонала. Вместе с тем на многих участках производства имела место продолжительная нехватка рабочей силы через низкое жалование, тяжелые условия труда, дефицит профессий и т.п.

Средством решения этих проблем стало массовое применение доплат за совмещение профессий (должностей), за выполнение работы меньшим количеством работников, за расширение зон обслуживания и т.п. Распространение практики применения доплат и надбавок нередко предопределялось заниженными тарифными условиями и старанием во что бы то ни стало увеличить заработную плату отдельным работникам и даже целым категориям работников.

Ныне ситуация на предприятиях существенно изменилась, тем не менее она остается неоднозначной и противоречивой. На тех акционированных предприятиях, которые нашли свою «нишу» на рынке товаров, где появился реальный собственник, как правило, обеспечивается достаточно высокая загрузка работников и сокращаются как возможность, так и необходимость расширения профессионального (должностного) профиля, зон обслуживания в границах нормальной продолжительности рабочего дня, а потому исчезает и необходимость установления доплат за совмещение профессий, работу с меньшим количеством работников и т.п.

На предприятиях, где значительно сократились объемы производства, незагруженность работников прогрессирует, многие из них вынужденные находиться в отпусках без сохранения заработной платы. При таких условиях работодатели справедливо добиваются отказа от стимулирующих доплат и надбавок, даже там, где они практиковались постоянно. Состоялись изменения и в ситуации с вакансиями. Практика свидетельствует, что нередко вакантными являются рабочие места, которые раньше занимали высококвалифицированные работники, их трудовые обязанности невозможно распределить между теми, кто остался, если они не имеют необходимого уровня квалификации. Итак, в таких случаях нецелесообразно устанавливать доплаты за выполнение обязанностей отсутствующего работника, ведь они не будут выполняться качественно и своевременно.

Учитывая эти и прочие изменения, которые происходят на предприятиях, действующая прежде практика применения стимулирующих доплат и надбавок требует детального анализа и пересмотра. Вместе с тем неправомерным является утверждение, что сфера применения этих элементов заработной платы в новых условиях сокращается. Больше того, для частных случаев, которые предусматривают необходимость дополнительного увеличения интенсивности труда в границах продолжительности рабочего дня, она еще и расширяется. Например, на малых предприятиях на экономиста, как правило, полагаются также и функции табельщика или нормировщика. На многих предприятиях имеет место совмещения функций секретарей у руководителей (директора, главного инженера, заместителей директора).

Вместе с тем в современных экономических условиях (как благоприятных, так и неблагоприятных) целесообразно отказаться от доплат за формальную интенсификацию труда в случае низкой загрузки работника по основному месту работы.

Требует усовершенствования и всестороннего распространения практика установление доплат и надбавок за высокое профессиональное мастерство, личные деловые качества работников. Нехватка квалифицированных, творческих кадров, ориентированных на постоянный поиск нового, является главным дефицитом для большинства предприятий.

Привлечение новых квалифицированных кадров, удержание имеющихся, развитие их способностей возможны в условиях дополнительных стимулов, в том числе повышения действенности доплат и надбавок. Последнее, в свою очередь, требует решение таких проблем, как выбор критериев для установления доплат и надбавок и определения их размеров для каждого конкретного работника.

Исходя из широкой производственной практики и результатов прикладных исследований приведем конкретные примеры построения системы доплат и надбавок стимулирующего характера.

Так, по критерию дифференциации надбавок за высокое профессиональное мастерство рабочих рекомендуется брать разряд выполняемых работ, стаж работы на предприятии по соответствующей профессии, уровень освоения смежных профессий (операций) на участке (в бригаде), количество станков, которые обслуживаются (при условии многостаночного обслуживания) и т.п.

Имеют свою специфику критерии дифференциации надбавок для вспомогательных рабочих. Так, критериями дифференциации надбавок за высокую квалификацию для рабочих-контролеров могут быть: эффективное задержание бракованной продукции, сокращение количества рекламаций, продолжительность работы без брака, реализация мер по предотвращению брака и нарушениям

технологии и т.п.

Установление размера доплат и надбавок может предусматривать учет «порога чувствительности», то есть того значения конкретного размера выплат, который воспринимается работником как вознаграждение, адекватное дополнительно затраченным усилиям. Сумма средств, которая направляется на установление доплат и надбавок стимулирующего характера, определяется с учетом производственных потребностей и экономической целесообразности.

В таблицах 17.1-17.2 приведены варианты выбора критериев дифференциации размера надбавок рабочим за профессиональное мастерство.

Таблица 17.1 - Размеры надбавок рабочим за профессиональное мастерство в зависимости от квалификации и освоения смежных профессий или операций (в % к тарифной ставке)

Разряд	Освоение смежных профессий (операций)		
	Одна профессия или до 50% операций на участке (в бригаде)	Две профессии или от 50 до 75% операций на участке (в бригаде)	Три и больше профессий или свыше 75% операций на участке (в бригаде)
III	—	6	12
IV	6	12	16
V	12	16	20
VI—VIII	16	20	24

Таблица 17.2 - Размеры надбавок вспомогательным работникам за профессиональное мастерство в зависимости от квалификации та уровня выполнения основных показателей (в % к тарифной ставке)

Показатель	Разряд			
	III	IV	V	VI—VIII
1. Отсутствие претензий к качеству работ, услуг	4	4	6	8
2. Отсутствие сверхплановых простоев оснащения через несвоевременное обслуживание	4	4	6	8
3. Выполнение нормо-заданий	4	8	8	8
	12	16	20	24

В новых экономических условиях повышается роль надбавок и доплат специалистам за высокие достижения в труде, а также за выполнение особенно важных и ответственных работ. Широкое их применение целесообразно учитывая следующие обстоятельства.

Во-первых, появляется возможность объективнее оценить трудовые усилия конкретных специалистов и побудить их к выполнению наиболее сложных и наиболее ответственных работ. *Во-вторых*, специалистам, вклад которых в результаты труда окажется наибольшим, обеспечивается и выше оплата. *В-третьих*, надбавки являются тем элементом заработной платы специалистов, который дает возможность систематически ее корректировать подобно увеличению заработной платы рабочих-сдельщиков в случае выполнения и перевыполнения установленных норм выработки.

Надбавки за высокие достижения в труде должны отображать конкретные результаты производственной деятельности специалиста и внедряться на тех участках работы, где есть конкретные показатели измерения достижений (задания, нормативы, планы, личные отчеты и т.п.).

Прежде всего рекомендуется устанавливать эти надбавки линейному персоналу — мастерам, начальникам участков и цехов, а также специалистам, которые обеспечивают стабильное улучшение показателей деятельности подразделения и предприятия в целом.

Надбавки за выполнение особенно важной работы на время её выполнения внедряются с целью концентрации усилий специалистов для работы над важнейшими производственными проблемами и ускорение их решения.

Один из возможных вариантов установления надбавок за высокие достижения в труде для мастеров и старших мастеров участков приведен в табл. 17.3.

В современных условиях требует пересмотра и практика доплат компенсационного характера. Это утверждения правомерно учитывая следующие обстоятельства. *Во-первых*, значительная часть предприятий продолжает придерживаться бывшей практики определения доплат, несмотря на то, что отдельные ее элементы устарели. *Во-вторых*, отдельные предприятия через спад производства, финансовые трудности и неблагоприятную рыночную конъюнктуру пренебрегают необходимостью учета фактора условий труда и внедрение соответствующих компенсационных выплат.

Таблица 17.3 - Критерии и размеры установления надбавок мастерам, старшим мастерам за высокие достижения в труде (в % к должностному окладу) в условиях постоянного выполнения цехом (участком) производственных задач

Стаж работы на должности мастера (старшего мастера) на данном предприятии, лет	Тип производства в цеху (на участке)					
	массовое и крупно-серийное	серийное	индивидуальное и мелкосерийное	массовое и крупно-серийное	серийное	индивидуальное и мелкосерийное
	Особенно сложная продукция			Другая продукция		
1 ... 2	10	15	20	5	10	15
2 ... 3	30	35	40	20	25	30
Свыше 3	40	45	50	30	35	40

Возможные варианты усовершенствования практики установления компенсационных выплат рассмотрим на примере доплат за работу в трудных, вредных, а также в особенно трудных и в особенно вредных условиях труда.

Укажем, что в 1986—1990 гг. на предприятиях в соответствии с действующими в то время законодательными и нормативными актами сложилась определенная система оценивания условий труда на рабочих местах и дифференцированного подхода к установлению доплат в условиях, которые отклоняются от нормальных.

Работникам, занятым на работах с трудными и вредными условиями труда, устанавливались доплаты в размере 4, 8, 12% тарифной ставки их разряда, а на работах в особенно трудных и в особенно вредных условиях труда — 16, 20, 24%. Вместе с тем предполагалось, что конкретные размеры доплат должны определяться по данным аттестации рабочих мест и оценки на них условий труда. В случае рационализации рабочих мест и улучшения условий труда доплаты должны были уменьшаться или отменяться.

Порядок установления таких доплат при определенных положительных моментах имеет, на взгляд специалистов, и недостатки. Рассмотрим отдельные из них.

Соответственно порядку, который сложился в предшествующие года, установление доплат было возможным тогда, когда определен-

ный вид работ предполагался отраслевым перечнем работ, на которые могут применяться доплаты. Итак, если на рабочем месте условия неблагоприятные, но вид работы, которая выполняется здесь, не был предусмотрен отраслевым перечнем, то работник не имел права на получение компенсационной выплаты.

Много специалистов вообще ставят под сомнение правомерность установления доплат за неблагоприятные условия (превышение норм по шуму, пыли, вибрации, микроклимату и т.п.) в процентах к тарифной ставке соответствующего разряда, ведь такие условия плохо влияют на здоровье работников любой квалификации.

Для усовершенствования порядка определения доплат за неблагоприятные условия труда администрация и профсоюзный комитет во время заключения коллективного договора могут расширить отраслевой перечень работ, на которые будут устанавливаться компенсационные выплаты за ненормальные условия труда.

В переходном периоде, который характеризуется экономической нестабильностью, финансовой трудностью, реальностью, к сожалению, как было уже сказано, стало почти повсеместное игнорирование работодателями (с государством включительно) фактора условий труда. Исправить такую ситуацию можно и должно, во-первых, установлением в генеральной и отраслевых соглашениях минимальных гарантий компенсационных выплат и, во-вторых, подтверждением общенациональных и отраслевых гарантий в коллективном договоре предприятия.

Мы рассмотрели только отдельные аспекты усовершенствования практики применения доплат за работу в трудных, вредных и в особенно трудных и в особенно вредных условиях труда. Аналогичные варианты решений могут приниматься и относительно других доплат.

Обобщая подходы к построению системы доплат (перечня, размера, порядка определения) в условиях полной самостоятельности предприятий, надо обратить внимание на такие возможные варианты.

1. Сохранить действующие относительные размеры выплат, связав их с тарифными ставками (окладами), предусмотренными коллективным договором. Этот вариант традиционный, хорошо обработанный, простой в применении. Тем не менее в случае принятия в коллективном договоре выше чем в государственном или отраслевом уровня минимальной заработной платы и расширения диапазона дифференциации размеров оплаты труда, компенсационные выплаты существенно возрастают. Это может стать причиной финансо-

вых осложнений и, как следствие, пересмотра запланированных размеров тарифных ставок и окладов или сроков их внедрения. Однако уменьшение тарифных ставок возможно только по согласию работника.

2. Сохранить относительный характер выплат за ненадлежащие условия труда (в процентах к тарифной ставке, окладу), тем не менее так, чтобы их размер был, во-первых, не ниже от минимальных гарантий (государственных, отраслевых, региональных), а во-вторых, не выше за установленные в предшествующем периоде.

В таком случае сохраняется традиционный подход к определению доплат. Особенность его в том, что он дает возможность внедрять высшие тарифные ставки и оклады при ограниченных финансовых средствах. Хотя это решение и половинчатое, но оно дает возможность иметь высокую часть тарифа в средней заработной плате и удерживать компенсационные выплаты на уровне не ниже чем в предшествующем коллективном договоре.

3. Перейти к установлению компенсаций в условиях труда в одинаковом абсолютном размере всем, кто работает в условиях, которые отличаются от нормальных, независимо от уровня их квалификации и должности. В основу этого варианта, как уже упоминалось, положены научные выводы о том, что отклонение условий труда от нормальных отрицательно влияет на организм человека независимо от его квалификации.

В этом варианте компенсации устанавливаются на уровне, раньше предусмотренном для рабочих высшей квалификации. Например, на работах, где раньше работникам было установлено доплаты в размере 12% тарифной ставки, абсолютные доплаты рассчитываются по тарифной ставке рабочего высшего (VI или большего) разряда. Однако это требует основательных предшествующих расчетов и реальных экономических возможностей, поскольку значительно будут возрастать относительные и абсолютные размеры доплат у рабочих низших тарифных разрядов. Вместе с тем внедрение этого варианта обеспечивает одинаковую денежную компенсацию для восстановления трудоспособности организма человека за труд в неблагоприятных условиях.

Аналогичный подход к определению размеров компенсационных выплат можно применять к другим гарантиям и компенсациям. Например, доплату за работу, связанную с постоянными переездами, можно также устанавливать в одинаковом абсолютном размере для всех работников независимо от их квалификации.

4. Сохранить в коллективном договоре действующий порядок

определения компенсационных выплат или ввести любой другой, но вместе с тем расширить или сузить рекомендованный отраслевой перечень работ с условиями труда, которые отличаются от нормальных. Основанием для этого может быть оценка фактических условий труда на соответствующих рабочих местах.

Подбивая итоги, еще раз подчеркнем, что доплаты компенсационного характера, которые не связаны с определенной сферой деятельности, то есть распространяются на всех работников (за работу в праздничные, нерабочие и выходные дни, в сверхурочное время и т.п.) должны выплачиваться на предприятиях в обязательном порядке.

Контрольные вопросы

1. Сущность надбавок?
2. Как можно классифицировать доплаты по разным признакам, а прежде всего по признакам сферы трудовой деятельности?
3. Какие группы доплат существуют в определенных сферах деятельности?
4. Возможные варианты установления надбавок за высокие достижения в труде?
5. На что необходимо обратить внимание обобщая подходы к построению системы доплат в условиях полной самостоятельности предприятий?
6. Что необходимо учитывать при применении доплат и надбавок?
7. Отличие доплат и надбавок от тарифа?

ГЛАВА 18 - НЕТРАДИЦИОННЫЕ ФОРМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

18.1 Контрактная форма найма и оплаты труда

В переходных к рыночной экономике условиях все больше распространяется контрактная форма трудового договора.

Во всем мире ее широко применяют в многих областях и видах деятельности. В Украине контрактная форма трудового договора тоже может найти широкое применение.

Распространение контрактов обусловлено обезличенным содержанием традиционных трудовых договоров, которые не полностью учитывают личные качества работников, содержание и специфику их профессиональной деятельности, не обеспечивают надлежащей ответственности за порученное дело.

В трудовое законодательство Украины понятие и определение содержания контракта было введено в 1991 г. (ч. 3 ст. 21 Кодекса законов о труде Украины в редакции от 20 марта 1991 г.). Соответственно ст. 21 Кодекса законов о труде Украины (КЗоТ) контракт является особой формой трудового договора, когда срок его действия, права, обязанности и ответственность (с материальной включительно) сторон, оплата и организация труда работника, условия разрыва договора, в том числе досрочного, могут устанавливаться по согласию сторон. Из этого определения вытекают два принципиальных положения. Первое — **контракт** представляет особую форму трудового договора, то есть специальную форму соглашения между работником и собственником предприятия, организации, учреждения или уполномоченным им органом, за которым работник обязуется выполнять работу, определенную настоящим соглашением и правилами внутреннего трудового распорядка, а собственник предприятия, учреждения, организации или уполномоченный им орган обязуется платить работнику заработную плату и обеспечивать необходимые для выполнения работы условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон. Второе — **контракт** в отличие от «обычного» трудового договора дает возможность его сторонам самостоятельно договориться о многих вопросах, которые в других видах трудового договора жестко регулируются законодательством и потому не могут быть изменены даже самими сторонами трудового договора. Контракт учитывая сказанное есть отображением тенденции отказа от централизованного регулирования условий труда и его оплаты в пользу договорного их установления.

В общем, особенность контракта как вида трудового договора состоит в том, что он является одновременно и юридической формой найма работников, и формой, которая регламентирует трудовые обязанности и регулирует взаимные права и обязательство, и формой, которая определяет условия оплаты труда. Таким образом контракт углубляет договорную сферу регулирования индивидуальных условий труда и его оплаты, повышает ответственность сторон.

Заключение контракта является основанием для возникновения трудовых отношений. Традиционно трудовыми правоотношениями, которые возникают во время заключения обычного трудового договора, признаются отношения по поводу выполнения трудовых функций, то есть работы по определенной специальности, квалификации, должности. В случае использования контракта отношения также возникают по поводу выполнения трудовых функций, но последние, *во-первых*, детально конкретизируются относительно работника, а *во-вторых*, объединяются с определением конечного результата труда. Таким образом, по контракту имеет место определенное расширение предмета трудового договора. Раньше в нем определялась лишь трудовая функция, а конкретные обязанности работников устанавливались квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка. Однако эти документы большей частью определяют только типичный характер обязанностей работников определенной профессии и квалификации. Если в случае выполнения стандартных, регулярно повторяемых функций такая типизация может быть приемлемой, то для определения более сложных обязанностей отдельных специалистов необходима их конкретизация. Кроме того, в контракте в отличие от обычного трудового договора дается не только поэлементная характеристика всех обязанностей работника, а и определяется конкретный результат, которого надо добиться. Это может быть выполнение определенной программы работ, достижение каких-то конкретных показателей и т.д. Контракт всегда имеет срочный характер. Срок действия контракта предопределяется не характером обязанностей, а их ориентацией на заведомо определенные задачи, рубежи, которых надо достичь в определенное время.

Контракт, в отличие от обычного трудового договора, всегда укладывается в письменной форме. Это обусловлено расширением сферы лично-договорного регулирования отношений сторон.

Особенности бессрочного (срочного) трудового договора и контракта приведены в табл. 18.1.

Таблица 18.1 - Сравнительная таблица условий найма и оплаты труда по классическому трудовому договору и контракту

Существенные положения трудовых отношений	Бессрочный (срочный) трудовой договор	Контракт
Предмет отношений (договора)	Конкретно не определяется и может быть изменен произвольно	Определяется конкретно с указанием условий его изменения
Цена рабочей силы	Регламентирована системой тарифных ставок и должностных окладов	Определяется как результат добровольного соглашения с учетом требований тарифного соглашения и коллективного договора
Условия работы (рабочее время, охрана труда и т.п.)	Регламентированные КЗоТ, отображенные в коллективном договоре, правилах внутреннего распорядка	Определяются как результат соглашения с учетом действующих государственных и отраслевых гарантий
Отношения собственности учитывающие результаты труда	Результат труда принадлежит нанимателю, участие работника в прибылях в край ограниченно	Является предметом переговоров, контракт может предусматривать участие работника в прибылях предприятия
Социальные гарантии	Жестко регламентированные для обеих сторон	Устанавливаются по согласию сторон с учетом действующих государственных социальных гарантий

Рассматривая причины перехода на контрактную форму трудового договора, нельзя обойти еще одну — снижение трудовой активности работника после определенного периода его работы в конкретной организации. Практика свидетельствует, что перемещение или даже повышение на должности в рамках одной организации мало влияет на эту зависимость. В значительной мере это связано с феноменом адаптации работника в коллективе, но основной причиной такой отрица-

тельной тенденции является практический недостаток эффективных механизмов мотивации трудовой активности работников.

Только четкий контроль выполнения конкретно определенных работ, функций, задач, с одной стороны, и реальная возможность перезаключения контракта или прекращения его действия — с другой, могут кардинально изменить ситуацию. Контрактная форма трудового договора создает взаимную материальную ответственность сторон трудовых отношений за повышение квалификации, условия труда, его непосредственные результаты, другие обязанности. Иначе говоря, в случае перехода на контрактную форму трудового договора весь трудовой стаж работника, даже на одном предприятии, делится на несколько этапов с обязательным контролем выполнения сторонами взаимных обязательств. Вместе с тем сокращаются субъективные факторы влияния. Необходимость перезаключения действующего или заключение нового контракта постоянно мобилизует стороны на существенное повышение взаимной ответственности.

Из этого можно сделать вывод, что преимущества контрактной формы трудового договора обусловлены определенными его специфическими свойствами, а прежде всего тем, что контракт — это особый вид срочного соглашения с элементами гражданско-правового договора подряда. Такое объединение, которое предусматривает ориентацию на конкретные результаты работы, дает возможность обеспечить стабильное качество работы, рост её эффективности. Внедрение дополнительной ответственности работника и работодателя относительно выполнения обязанностей по контракту оказывает содействие четкому и тщательному выполнению трудовой функции, выявлению инициативы и самостоятельности работником и созданию работодателем благоприятных условий работнику для выполнения трудовых функций.

Справедливым является утверждение, что контрактная форма трудового договора направлена на максимальное использование индивидуальных способностей работника, создание дополнительных стимулов к высокопроизводительному труду, полнее учет интересов собственника, повышение взаимной ответственности.

Так вот, применение контрактной формы трудового договора является целесообразным прежде всего в тех случаях, когда выполнение работы требует от исполнителя особых деловых качеств, способностей и профессиональных навыков, инициативы и самостоятельности, ответственности, а через это возникает необходимость в его дополнительной экономической, социальной и правовой поддержке. Поэтому механическое переведение всех работников на контрактную форму

трудового договора чаще всего является абсолютно неоправданным.

Контракт как форма трудового договора имеет не только преимущества перед обычным трудовым договором, а и определенные недостатки. Контрактная форма построена на срочном характере трудовых отношений и усиливает зависимость нанимаемых работников от работодателей, из-за чего первые ощущают неуверенность в будущем и состояние психологического дискомфорта. Не случайно, что специалисты подчеркивают целесообразность использования этой формы лишь при условии высокой культуры трудовых отношений.

В статьи 21 КЗоТ для обеспечения защиты трудовых прав нанимаемых работников предусмотрено, что сфера применения контракта определяется законодательством. В соответствии с этой нормой контракт не может быть заключен на желание собственника или уполномоченного им органа и даже на желание самого работника, а заключается лишь в тех случаях, которые прямо предусмотрены законодательством.

Соответственно общим положениям теории права к понятию «законодательство» включаются:

- а) законы и постановления Верховной Рады Украины;
- б) нормативные акты органов исполнительной власти, в частности, постановления Кабинета Министров Украины, Указы Президента Украины и прочие.

Коллективные договоры и соглашения, уставы предприятий, правила внутреннего трудового распорядка, которые действуют на предприятии, к законодательству не принадлежат, а потому и определять сферу применения контракта не могут.

Ныне в Украине действует ряд законодательных актов, которые регламентируют сферу применения контракта, такие как:

1. Закон Украины «О предприятиях в Украине» (ст. 16), где предусмотрено, что руководитель предприятия нанимается (назначается) собственником имущества. На время найма (назначение, избрание) руководителя предприятия на должность собственником или уполномоченным им органом с этим руководителем заключается контракт (договор, соглашение).

2. Декрет Кабинета Министров Украины «Об управлении имуществом, которое находится в общегосударственной собственности» (п.4), которым установлено, что руководителя предприятия, учреждения, организации, которые находятся в общегосударственной собственности, нанимают на контрактной основе. Соответственно п.2 постановлению Кабинета Министров Украины от 19 марта 1993 г. № 203 «О применении контрактной формы трудового договора к руководителям

предприятия, которое находится в общегосударственной собственности» контракты с руководителями таких предприятий (по утвержденным показателям) заключаются министерствами, другими подчиненными Кабинета Министров Украины органами государственной исполнительной власти, в ведении которых находятся эти предприятия, по согласованию с местными органами государственной исполнительной власти.

3. Декрет Кабинета Министров Украины «О режиме иностранного инвестирования в Украине» (ст. 36), согласно которому по согласию сторон трудовые отношения на предприятиях с иностранными инвестициями могут регулироваться на основании трудового контракта.

4. Закон Украины «Об основах государственной политики в сфере научной и научно-технической деятельности» (п. 3 ст. 25), согласно которому научно-технические и научные организации могут для проведения научных исследований пригласить на работу по контракту работников, включая иностранных специалистов.

5. Закон Украины «О товарных биржах» (ст. 12), согласно которому по согласию сторон могут заключаться контракты с работниками товарных бирж.

Другим принципиальным вопросом являются сроки и форма контракта. Контракт является срочным трудовым договором, то есть таким, срок действия которого устанавливается сторонами по взаимному согласию. Соответственно ст. 23 КЗоТ срочными трудовыми договорами считаются трудовые договоры, которые:

- заключаются на определенный срок, установленный по согласованию сторон;
- заключаются на время выполнения конкретной работы.

Укажем, что в действующем законодательстве почти нет случаев, когда срок действия контракта прямо определяется нормой законодательства. Исключением является норма, предусмотренная п. 3 «Положения о порядке заключения контракта с руководителем предприятия, которое находится в общегосударственной собственности», утвержденного постановлением Кабинета Министров Украины от 19 марта 1993г. №203, в соответствии с которой контракт с руководителями таких предприятий можно укладывать на срок от одного до пяти лет.

Заметим, что срочный характер контракта имеет еще одно очень важное следствие, которое касается его прекращения. Соответственно п. 2 ст. 36 КЗоТ основанием прекращения контракта является окончание его срока, кроме случаев, если трудовые отношения фактически делятся, и ни одна с сторон не требует их прекращения. Итак, если сто-

роны не прекратили действие контракта через окончание его срока или не перезаключили его и работник продолжает исполнять свои обязанности, то контракт в дальнейшем считается обычным трудовым договором, заключенным на неопределенный срок.

Соответственно ст. 24 КЗоТ Украины контракт заключается в письменной форме и его подписывают работодатель и работник, которого берут (нанимают) на работу по контракту. Контракт оформляется в двух экземплярах, которые имеют одинаковую юридическую силу, и сохраняется у любой из сторон контракта. По согласию работника копию заключенного с ним контракта можно передать профсоюзному или другому органу, уполномоченному работником репрезентовать его интересы, для контроля за соблюдением условий контракта.

Контракт приобретает силу с момента его подписания или с даты, определенной сторонами, и может быть изменен только по согласию сторон, изложенной в письменной форме.

Контракт является основанием для издания приказа (распоряжения) о принятии (найме) работника на работу со дня, установленного в контракте по согласию сторон, что обусловлено ст. 24 КЗоТ, которая распространяется также и на заключение трудового контракта.

Во время найма на работу по контракту следует придерживаться общих норм оформления трудовых отношений. Определенные сложности могут появиться в том случае, если на контрактную форму трудового договора переходят работники, которые уже имеют действующие трудовые договоры.

Соответственно законодательству изменение существенных условий труда допускается лишь при соблюдении определенных правил. В частности, об изменении условий оплаты труда (в сторону ухудшения), а именно — систем и размеров оплаты труда, режима труда, изменение разрядов и названий должностей, установление или отмена неполного рабочего дня и т.п., работнику надо сообщить не позднее чем за два месяца к внедрению таких изменений. Изменением существенных условий труда является и перевод на контрактную форму трудового договора, а и так, оно может происходить с соблюдением действующего законодательства. Так, если бывшие, существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы на новых условиях (в том числе на условиях контракта), то трудовой договор прекращается на основании п. 6 ст. 36 КЗоТ — «отказ от продолжения работы через изменение существенных условий труда».

Условия контракта требуют тщательной обработки как с учетом их содержания (права и обязанности сторон, их ответственность, в том

числе материальная, материальное обеспечение и организация труда, причины возможного разрыва контракта и т.п.), так и на соблюдение в них условий действующего законодательства. Вместе с тем довольно сложным является поиск правильного соотношения между условиями контракта и требованиями ст. 9 КЗоТ. Предоставление работнику дополнительных трудовых и социально-бытовых льгот прямо предусмотрено ст. 9-1 КЗоТ, а потому возможность их включения в контракт является несомненной. Другое дело — условия контракта, которые ухудшают положение работника против того, что предусмотрено действующим законодательством. Соответственно ст. 9 КЗоТ такие условия не могут включаться в контракт. Итак, установить в контракте, например, продолжительность ежегодного отпуска меньше 24 календарных дней или продолжительность рабочей недели свыше 40 часов стороны не имеют права. Такие контракты признаются недействительными.

Вместе с тем наличие в законодательстве прямой ссылки на возможность установления в контракте другой чем в законодательстве ответственности и условий досрочного разрыва контракта делает возможным использование новых подходов к указанным вопросам. Относительно ответственности сторон новый подход состоит вот в чем. Трудовое законодательство определяет два вида ответственности работника перед собственником или уполномоченным им органом за несоблюдение условий трудового договора — дисциплинарную и материальную, любая из которых имеет свои особенности.

Соответственно ст. 147 КЗоТ за нарушение трудовой дисциплины к работнику может быть употреблен только один из таких двух дисциплинарных мероприятий — выговор или увольнение. Вместе с тем применение контракта дает возможность предусмотреть в нем также и другие мероприятия дисциплинарного взыскания, которых нет в законодательстве, например штраф.

Действующее трудовое законодательство (статьи 132—135 КЗоТ) регулирует размеры материальной ответственности за вред, причиненный работником предприятию, учреждению, организации через нарушение положенных на него трудовых обязанностей по обычному трудовому договору. Как правило, работник, по вине которого причинен вред, несет материальную ответственность в размере прямого возмещения вреда, но не больше своего среднемесячного заработка. Материальная ответственность свыше этой суммы допускается лишь в случаях, указанных законодательством. Подчеркнем, что применение контракта дает возможность как увеличить перечень оснований для полной материальной ответственности работников, в сравнении с

действующим законодательством, так и внедрить кратную материальную ответственность за вред, причиненный предприятию. Заметим, что возможное не только увеличение, а и уменьшение оснований полной материальной ответственности по сравнению с предусмотренными в законодательстве. Можно установить в контракте и такой специфический вид материальной ответственности, как неустойка, используя ее для обоюдной ответственности и работника, и собственника за невыполнение обязанностей, предусмотренных контрактом.

Контрактная форма трудового договора делает возможным применение и новых подходов к условиям разрыва контракта, что вытекает из ст. 21 КЗоТ, которая дает право самостоятельно устанавливать эти условия. В контракте является возможным как ограничение оснований прекращения трудового договора, указанных в законодательстве, так и внедрение дополнительных.

Ограничение оснований для разрыва контракта может обнаруживаться, в частности, в отказе собственника (уполномоченного им органа) от своего права освободить работника, например, по п.5 (невыход на работу на протяжении свыше четверых месяцев подряд через временную нетрудоспособность) или выполнить п.6 ст.40 КЗоТ (восстановление на работе работника, который раньше выполнял эту работу).

Поскольку контракт является срочным трудовым договором, соответственно ст. 39 КЗоТ он может быть разорван досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, которые препятствуют выполнению работы по договору, через нарушение собственником (уполномоченным им органом) законодательства о труде, коллективного или трудового договора и по другим уважительным причинам.

Нередко в контракте устанавливаются и дополнительные по сравнению с предусмотренными законодательством основаниями его прекращения. Чаще всего такими основаниями являются нарушение работником коммерческой тайны предприятия, несоблюдение сторонами условий контракта. Укажем, что во всех случаях увольнения проводится по п. 8 ст. 36 КЗоТ (основания, предусмотренные контрактом).

Понятно, что действующее трудовое законодательство в сфере правового регулирования найма рабочей силы на основе контракта требует усовершенствования. Необходимо, в частности, устранить проблемы, которые возникают при прекращении контракта через окончание срока его действия. Как известно, окончание срока действия трудового договора может быть основанием для его разрыва, если этим основанием воспользовалась одна из сторон. Тем не менее на практике воз-

никают иногда ситуации, которые требуют правового регулирования. Как справедливо решить проблему, если, например, работник добросовестно отработал установленный срок и намеревается продолжить работать или перезаключить контракт на других условиях, а работодатель такого желания не имеет? Вариантом решения этой проблемы могло бы быть внедрение правовой нормы, которая бы запрещала работодателю отвечать отказом работнику в заключении контракта или его продолжении на новый срок без санкции профсоюзной организации или региональной службы занятости.

Нельзя признать благоприятными и взгляды приверженцев так называемого неограниченного или расширенного применения контрактной формы трудового договора. Кстати, если обратиться к зарубежному опыту, то там прослеживается тенденция ограниченного внедрения контрактной формы найма персонала.

Рекомендацией Международной организации труда № 166 от 2 июня 1982г. тоже признано целесообразным ограничить применение договоров найма на определенный срок такими случаями, когда, учитывая характер дальнейшей работы или условия ее выполнения, или интересы самого работника, эти трудовые отношения не могут заключаться на неопределенный срок.

Сфера применения контрактной формы трудового договора в Украине на данном этапе, по нашему мнению, может быть ограниченной и регулироваться действующим законодательством. Мерой преодоления экономического кризиса и повышение общей культуры трудовых отношений контрактная форма трудового договора может быть распространена на большинство работников, но только на добровольных основах.

18.2 Зарубежный опыт материального стимулирования персонала

В соответствии с действующим законодательством формы, системы и размеры оплаты труда устанавливаются предприятиями самостоятельно в коллективном договоре. Эта законодательная норма дает предприятиям значительную свободу действий, но возлагает на них большую ответственность, ведь эффективность работы целиком определяется тем, насколько правильно специалисты организуют стимулирование деятельности персонала.

В новых экономических условиях приобретает реальное значение практическое использование зарубежного опыта материального стимулирования персонала, который еще до недавнего времени имел для нас сугубо информационный, познавательный характер, и по извест-

ной причине внедрению почти не подлежал. Впрочем надо признать, что и ныне далеко не все предприятия могут воспользоваться передовым зарубежным опытом относительно наиболее рациональных подходов к построению тарифной системы, выбора форм и систем заработной платы, применение прогрессивных норм трудовых затрат. Этому мешает целый ряд причин объективного и субъективного характера.

На современном этапе трансформации экономики Украины на организацию заработной платы, уровень и динамику последней влияют факторы, которые при обычных, нормальных рыночных условиях вообще не существуют: кризис платежей, задолженность по заработной плате, «бартеризация» экономики, значительный налоговый пресс вообще и огромные начисления на фонд оплаты труда в частности и т.п. Тем не менее рано или поздно закон стоимости и рынок все поставят на свое место. В рыночно-конкурентной борьбе, которая уже не за горами, выживут те предприятия, для которых мотивация трудового поведения персонала будет не теоретической абстракцией, а практическим делом, «объектом номер один» в повседневных заботах. Тогда в конце концов у нас по-настоящему будет оценен богатый зарубежный опыт стран с развитой рыночной экономикой. Тем не менее ожидать становления стабильных рыночных отношений, не изменяя традиционных методов материальной мотивации, не следует. Больше того, консервация неэффективных методов мотивации труда тормозит становление экономики рыночного типа. Вопреки всем проблемам каждое предприятие может воспользоваться результатами научных исследований, передовым опытом ради разработки собственной, наиболее приемлемой системы материального стимулирования для выполнения двойственной задачи:

- обеспечить оплату труда каждого работника соответственно количеству, качества и результатов его работы и стоимости услуг рабочей силы на рынке труда;
- обеспечить работодателю достижения в процессе производства такого результата, который делал возможной бы (после реализации продукции на рынке товаров) возмещение затрат, получение прибыли, укрепление позиций на рынке и расширение своей «ниши».

В последнее время в Украине, других бывших республиках Советского Союза издано много полезной литературы по вопросам зарубежного опыта материального стимулирования персонала. Тем не менее преподавание материала нередко имеет декларативный, бессистемный характер, который затрудняет комплексное восприятие зарубежного опыта использования материальных стимулов и его внедрение в

наших условиях.

Необходимо указать, что зарубежный опыт материального стимулирования персонала не является статичным, он постоянно обогащается новыми элементами. Значительные новации в организации материального стимулирования в зарубежных фирмах наблюдаются в последние два десятилетия, которое вызвано рядом конкретных обстоятельств, а именно:

1) Глобализация экономики, усиление конкуренции на рынках сбыта предопределяют необходимость децентрализации управления и перехода к более рациональным организационным структурам управления предприятиями и соответственно гибкого и эффективного использования персонала предприятий.

2) Изменения, которые произошли в внешней среде и внутреннем организационно-экономическом механизме функционирования фирм и их структурных подразделений послужили причиной уменьшения планового начала в организации использования персонала и уменьшения его «контролируемости». Вместе с тем все большую роль играет ныне производственная демократия, самоуправление. В таких обстоятельствах организационные структуры и управленческие решения, ориентированные на процесс, отодвинулись на задний план.

3) Повышение индивидуальной производительности персонала в условиях, которые сложились, может достигаться только при конкретной постановке целей и расширения самостоятельности в работе, что, в свою очередь, требует изменений в системе материальной мотивации. Оплата труда, которой принадлежит ведущая роль в мотивационном механизме, требует индивидуализации, точного учета результатов деятельности каждого работника.

Рассмотрим *наиболее существенные составляющие зарубежного опыта*, не обязательно ссылаясь на практику конкретных стран, ведь методы материальной мотивации в странах с развитой рыночной экономикой большей частью имеют «интернациональный» характер.

1) Свобода деятельности экономистов и менеджеров, отказ от шаблонного мышления, полная самостоятельность и пространство для эксперимента, неограниченное право выбора в рамках разрешенных законом. Единственное ограничение — это экономическая целесообразность, которая оценивается не только с позиций настоящего, а и с выходом в день завтрашний и на перспективу.

2) В создании благоприятной перспективы объективно заинтересованные все: собственник предприятия, менеджер, наемный работник. Любой опасается потерять свой источник дохода, поэтому никто не старается «съесть» все заработанное, наоборот, все стремятся большее

вложить в новые технологии, в повышение квалификации, в науку. Это одна из причин эффективного функционирования механизма социального партнерства.

3) Повсеместное использование тарифной системы как инструмента дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности, условий труда, важности труда в разнообразных ее модификациях (единая тарифная сетка, гибкий тариф, паевая тарифная система и т.п.). При этом на тарифную систему одновременно возлагается как функция дифференциации оплаты труда в зависимости от общепризнанных зарплатообразовательных факторов, так и функции воспроизведения способности к труду и повышения его результативности.

Первенство в объективизации формирования составляющих тарифной системы принадлежит фирмам, которые на договорной основе между работодателями и нанимаемыми работниками определяют их параметры, придерживаясь государственных гарантий и условий соглашений, под действие которых подпадает та или иная фирма.

Опыт стран с развитой рыночной экономикой свидетельствует о преобладающем применении единых тарифных сеток для рабочих, специалистов и служащих и преимущества такого порядка для рабочих, с одной стороны, и специалистов и служащих — со второй. Эти преимущества связаны с возможностью внедрения единого, унифицированного подхода к тарификации разных категорий работников, с упрощением переговоров между сторонами социального партнерства при заключении коллективных договоров и соглашений, со снижением конфронтации между «синими» и «белыми» воротничками за формирование тарифных условий оплаты труда на производственном уровне.

Относительно самой «технологии» построения единых тарифных сеток, их разновидностей, то каждая отрасль, как правило, разрабатывает собственные тарифные сетки, которые, в свою очередь, модифицируются на уровне фирм.

В Италии, например, в разных отраслях количество разрядов в тарифной сетке колеблется от шести (в обувной промышленности, строительстве) до одиннадцати (в химической и полиграфической областях, банковском деле, связи). На уровне предприятий дополнительно вводятся промежуточные разряды, в особенности в верхней части сетки. Так, на фирме «Оливетти» используется 20-разрядная тарифная сетка, разработанная в границах 9-разрядной отраслевой сетки.

В американской автомобильной корпорации «Форд моторс» применяется 23-ступенчатая тарифная сетка. На предприятиях угольной промышленности Франции все работники (кроме директора) класси-

фицируются за 22-разрядной шкалой и, соответственно, применяется 22-разрядная тарифная сетка.

Существенные отличия имеют тарифные сетки, которые применяются в фирмах Японии. До 70-х гг. XX ст. в этой стране в основу оплаты труда нанимаемых работников была положена тарифная система, определяющими элементами которой были ставки и оклады, которые зависели от возраста и стажа работы работника. В 70-х гг. минувшего столетия японские фирмы попробовали внедрить американскую систему тарифных сеток зависимую от квалификации, но успеха не имели. Ныне японские фирмы большей частью применяют синтезированную систему определения заработной платы. При этом основная традиционная ставка определяется возрастом и стажем, а так называемая трудовая ставка — за квалификацией (разрядом или категорией) и результативностью труда. Фактор возраста и стажа в 80-х гг. в Японии определял приблизительно 60% тарифной заработной платы, но постепенно его значение уменьшается.

4) Преобладающее применение повременной формы заработной платы в разных ее модификациях (табл. 18.2).

Распространение повременной формы оплаты труда в зарубежных странах большинство отечественных специалистов связывает только с изменениями техники и технологии производства, повышением уровня механизации и автоматизации, широким распространением аппаратных процессов, необходимостью повышения качества продукции. Но это еще не все. Среди других существенных причин назовем такие как упрощение порядка ведения переговоров на производственном уровне относительно применения новых норм трудовых затрат, старание работодателей «оторвать» нормы затрат труда от расценок, использовать их как основу для организации труда, планирование производства.

Есть все основания утверждать, что в странах с развитой рыночной экономикой сдельная форма заработной платы практически исчерпала себя и является уже ненужной. В самом деле, зачем предприятию вводить сдельную форму оплаты труда, если производство хорошо организовано, сырье, материалы, заготовки, инструмент и все другое доставляется на рабочие места в необходимом количестве и своевременно, нормы рассчитаны таким способом, что рабочий обязан выполнять сменное задание на 100%, не большее и не меньшее. Меньшее он сделать не может, поскольку это будет свидетельствовать про его низкую квалификацию, и его немедленно переведут на более простую и, соответственно, нижеоплачиваемую работу. Больше рабо-

чий также сделать не может, во-первых, так как не будет иметь лишних заготовок или материалов (это не предусмотрено действующей организацией производства), а во-вторых, никто не разрешит ему оставаться после окончания смены, чтобы перевыполнить норму. Остается одно: точно следовать ритму всего предприятия, придерживаться технологии и регламента.

Таблица 18.2 - Формы и системы заработной платы (80-тых гг. XX ст.) в промышленности отдельных европейских стран (% охват рабочих)

Формы и системы заработной платы	Бельгия	Франция	ФРГ	Италия	Нидерланды
<i>А. Мужчины</i>					
1. Повременная	80,7	65,8	61,9	61,1	74,2
2. Повременная с коллективным премированием	12,4	18,9	14,6	15,9	12,9
3. Повременная с индивидуальным премированием	5,2	11,2	10,7	7,2	10,8
4. Сдельная	1,3	0,7	7,2	0,8	0,6
5. Смешанные системы	0,3	3,2	5,6	14,9	1,5
<i>Б. Женщины</i>					
1. Повременная	73,0	57,4	52,6	64,2	66,5
2. Повременная с коллективным премированием	7,3	16,2	11,4	15,5	7,1
3. Повременная с индивидуальным премированием	13,9	22,6	13,7	11,7	20,0
4. Сдельная	5,5	1,2	14,2	1,3	5,4
5. Смешанные системы	0,4	2,1	8,1	7,4	1,0

Таким образом, повременная оплата труда ныне — это уже не та поденщина, с которой когда-то боролся Ф. Тейлор. Базируясь на обоснованных нормах и образцовой организации труда, современная повременная форма вобрала в себя наилучшие регламентированные элементы сдельной формы оплаты труда. Поэтому классическая сдель-

ная оплата в развитых странах не только не нужна, а и стала фактором дезорганизации. Работники также охладели к ней, так как заработная плата на основе простой повременной или повременно-премиальной системы оплаты труда их полностью удовлетворяет: спокойный, размеренный ритм труда сохраняет физические силы, не истощает нервной системы, как это имеет место при плохо организованной сдельной форме оплаты.

5) Очень серьезное отношение к нормированию труда как основного средства его организации. Разнообразные варианты повременной оплаты труда так или иначе предусматривают обязательное выполнение заданного объема работ, рассчитанного на основе прогрессивных нормативов затрат труда.

Сфера нормирования труда постоянно расширяется, охватывает все новые и новые контингенты работников не только физического, а и умственного труда как в материальной, так и в нематериальной сферах производства.

Учитывая постоянную тенденцию увеличения затрат на рабочую силу западные менеджеры стремятся по возможности точнее устанавливать нормы, поддерживать достаточно высокий темп работы. Для этого широко применяются методы микроэлементного анализа и нормирования трудовых процессов.

Большие корпорации не жалеют средств для создания и развития собственной нормативной базы с применением автоматизированных систем проектирования технологии и норм затрат труда. Использование такой системы, например, в корпорации «Нортел телеком» экономит ей до 1 млн. долларов каждый год. Небольшие фирмы пользуются услугами многочисленных научно-исследовательских и консультативных организаций.

6) Повременная форма оплаты труда как главная в зарубежной практике и сдельная, как второстепенная, имеют много разнообразнейших способов применения. Это, как правило, системы, которые предусматривают премирование за качественные показатели труда. Изменение ориентации предпринимателей и менеджеров из количественных на преимущественно качественные показатели деятельности в сфере стимулирования труда целиком оправданно. Западный рынок уже перенасыщен разнообразными товарами и услугами. Вместе с тем рынки стран, которые развиваются, ограничены низкой покупательной способностью населения. В такой ситуации погоня за количеством продукции, как это было когда-то заведено у нас, утратила всякий смысл. Поэтому управленческая и инженерная мысль направленные прежде всего на возможное улучшение качественных параметров

производства: обновление продукции, расширение ее ассортимента, улучшение экологических характеристик, более эффективное использование оснащения, рабочей силы, повышение квалификации персонала. И все это учитывается в механизмах мотивации труда рабочих и служащих.

В условиях, когда необходимый темп труда и интенсивность работы обеспечиваются самой ее организацией, рабочего не надо премировать за выполнение и перевыполнение плановых показателей. Выполнение обеспечивается системой управления и организацией, а перевыполнение никому не нужно. Поэтому в стимулировании труда делают акцент на повышении профессионального мастерства, раскрытии и максимальном использовании интеллектуального потенциала работников, их инициативы и творчества.

Обращаясь к практике премирования в конкретных фирмах зарубежных стран, приведем такие примеры. В фирмах США уже продолжительное время довольно распространенными являются две системы, названные фамилиями их авторов — Скенлона и Ракера.

Первая из них основывается на распределении между работниками и компанией экономии затрат на заработную плату, полученной в результате повышения эффективности труда. Эта экономия распределяется в пропорции от 1 до 3 между компанией и работниками. Из суммы, которая предназначена для премирования работников, одна пятая направляется в резервный фонд, а остаток распределяется между персоналом в зависимости от трудового вклада любого в общие результаты деятельности компании. За своей сутью эта система направлена на снижение части затрат на заработную плату в расчете на единицу продукции, обеспечение опережающих темпов роста производительности труда относительно роста заработной платы, а и так, она является наиболее приемлемой для предприятий, где часть «живого» труда высокая.

Система Ракера базируется на формировании премиального фонда в зависимости от увеличения условно-чистой продукции в расчете на один доллар заработной платы. Применение этой системы предусматривает установление так называемого *стандарта Ракера* — частицы фонда оплаты труда в объеме условно-чистой продукции, которая определяется как средняя величина за несколько последних лет.

Размер премиального фонда определяется так: фактический объем условно-чистой продукции умножают на «стандарт Ракера». Из рассчитанной величины исключается фактически выплаченная работникам заработная плата. Сумма, которая осталась, рассматривается как результат повышения эффективности производства, и значительная

ее часть направляется на премирование персонала. Для определения размера премий конкретным работникам ко вниманию берутся преимущественно качественные показатели их деятельности.

Характерная особенность современных систем стимулирования на Западе — постоянное поощрение нововведений. Так, большинство западноевропейских фирм формирует премиальные фонды за создание, освоение и выпуск новой продукции, связывая их размер с приростом объема продажи новой продукции, ее удельным весом в общем объеме производства и т.п. Так, в немецкой фирме «Сименс» действует норматив, согласно которому не меньшее 25% объема продаж может приходиться на новую продукцию. Соблюдение этого норматива и фактическое повышение части новой продукции в общем объеме продаж является основанием для создания фонда стимулирования нововведений и увеличение его абсолютных размеров.

Широко используется премирование за создание новой продукции в известной компании «Фиат». Здесь, начиная с середины 80-х гг. под лозунгом «Риск — ответственность — вознаграждение» происходила перестройка системы премирования, а именно: повышение действенности стимулирования за создание новых образцов продукции. Этой системой охвачено и триста топ менеджеров. При этом распространилось применение так называемых «отложенных премий». Это означает, что за создание новой продукции устанавливаются премии для персонала, привлеченного к процессу нововведений, но выплата их откладывается на фиксированный срок, например, на один или два года. После окончания этого срока предварительно установленный размер премии корректируется на коэффициент от 0 до 1,4 в зависимости от «поведения» новой продукции на рынке, оценки его потребителем и коммерческих результатов от продажи этой продукции.

Подчеркнем, что система «отложенных премий» является достоянием не только компании «Фиат», ее широко применяют в разнообразных вариантах фирмы ФРГ, Франции, Англии и других стран. Во Франции, например, работникам многих предприятий в зависимости от качества и эффективности труда начисляется ежегодная премия, которая выплачивается лишь через пять лет. На протяжении этого времени вознаграждение сохраняется на банковском счете, начисленные на нее проценты не облагаются налогами, которые создают дополнительную заинтересованность в работе на предприятии.

Заслуживает внимания зарубежный опыт применения систем оплаты труда, которые направлены на стимулирование продаж.

Общезвестно, что в рыночной экономике успешно функционируют лишь предприятия, продукция которых имеет сбыт. Целиком оче-

видно, что управление продажей и стимулирование персонала, который реализует продукцию, является одним из приоритетных задач менеджеров высшего и среднего звена, функциональных служб компаний.

В основу стимулирования работников, которые заняты продажей, положен такой основной принцип — установление прямой зависимости между размером заработной платы и показателями, которые характеризуют реализацию продукции.

В теории и практике оплаты труда широко используемым является понятие выплаты комиссионных как формы стимулирование продажи. Методические подходы к применению системы комиссионных выплат довольно разнообразны и зависят от целей предприятия, а также от особенностей товара, который реализуется, специфики рынка, культурных особенностей страны, демоэкономических характеристик населения и т.п..

Традиционно понятие комиссионных ассоциируется с оплатой, величина которой устанавливается в процентах от объема реализации. Впрочем это лишь одна из разновидностей стимулирования продаж, которой пользуются тогда, когда предприятие стремится к максимальному увеличению общего объема продаж. Если предприятие выпускает несколько видов продукции и заинтересованное в усиленном продвижении одного из них, оно может устанавливать больший процент комиссионных для этого вида изделий. Нельзя не учитывать, что ориентирование продавца на увеличение объемов продаж конкретного изделия или общей их массы оставляет без внимания такие составные реализации продукции, как цена за единицу, размер маржи, условия платежа.

Система стимулирования продаж, которая учитывает комплекс факторов, которые непосредственно связаны с условиями реализации продукции, может быть построена на таких основах:

- установление фиксированной суммы комиссионных за каждую проданную единицу. Этот метод используется для стимулирования реализации максимального количества единиц продукции;

- установление фиксированного процента комиссионных от маржи. Этот метод стимулирует реализацию продукции за максимально высокой ценой с тем, чтобы маржа (разность между ценой продажи и затратами) была по возможности большей. Применяется при ориентации компании на максимизацию прибыли в текущем периоде, если возможности увеличить количество проданных изделий являются ограниченными;

- установление фиксированного процента комиссионных от объе-

ма реализации в момент поступления выручки. Этот метод мотивирует работников, которые заняты продажей, к заключению контрактов с максимально благоприятными для продавца условиями платежа.

Одним из современных нетрадиционных подходов к построению системы материального стимулирования, которое все больше распространяется в зарубежной практике, является применение моделей компенсационной системы оплаты труда, рассчитанной на продолжительную карьеру работника. Это связанное со старанием работодателя выполнить одновременно такие задачи: задействовать экономические рычаги усиления контроля за деятельностью работников; снизить затраты на осуществление контрольных функций; оказывать содействие формированию стабильного трудового коллектива; уменьшить затраты на обучение новых работников через снижение текучести кадров; повысить мотивационный потенциал оплаты труда работников, которые составляют кадровое «ядро» организации.

Выполнение этих задач требует такого подхода к построению организации заработной платы, когда работник на первых этапах своей трудовой карьеры получает вознаграждение за свои услуги ниже чем создаваемый им предельный продукт, а со временем его заработок начинает превышать указанный продукт. Главное преимущество такого подхода к построению системы оплаты работы, по мнению его разработчиков, состоит в следующем. Работник, который получает заработную плату, которая отвечает предельному продукту, не очень дорожит своей работой. Если окажется недобросовестное отношение работника к функциональным обязанностям или если он будет пойман на краже или обмане и уволен, то ему не так уже и сложно будет найти себе новую работу с такой самой заработной платой. Иначе будет относиться к работе работник, который знает, что его заработная плата с каждым годом трудового стажа будет приближаться к равновесному значению, а со временем и превысит его. Это будет дисциплинировать работника, стимулировать его к добросовестной работе, «будет закреплять» за фирмой.

Для работодателя принципиально важно, чтобы предельные затраты на рабочую силу не превышали предельного дохода, а потому «переплата», которую будет иметь работник в конце карьеры, может уравниваться той «недоплатой», что практикуется в начале карьеры.

Упрощенный вариант возрастания заработной платы на протяжении трудовой карьеры работника показан на рис. 18.1.

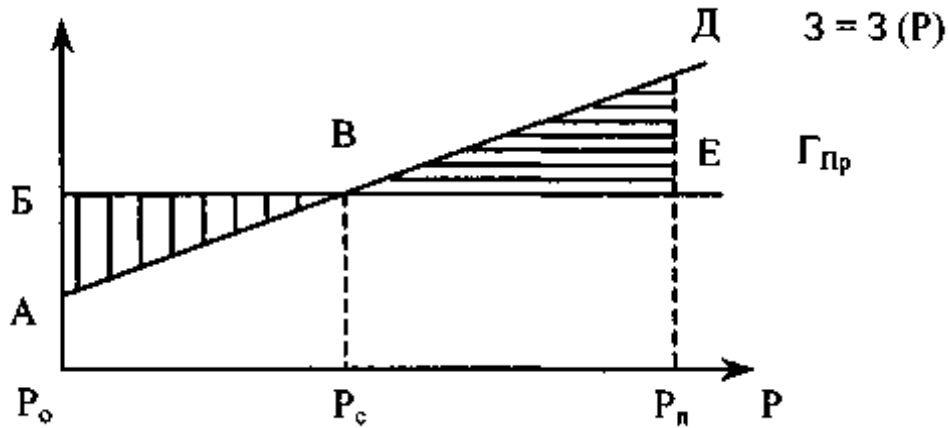


Рис. 18.1 - Вариант роста заработной платы на протяжении трудовой карьеры

Условные обозначения рис. 18.1 означают: P_0 , P_c , P_n — соответственно год начала, середины трудовой карьеры и выхода на пенсию; $\Gamma_{пр}$ — предельный продукт работы работника в стоимостном выражении, которое предполагается постоянным на протяжении трудовой карьеры; Z — заработная плата как линейная функция трудового стажа, который возрастает. Тогда треугольник ABV — это доход фирмы как результат «недоплаты» работнику на первых этапах его карьеры, а треугольник BDE — убыток, связанный с переплатой работнику за период $P_c — P_n$, которые должны быть равновесными.

Такой подход к построению системы оплаты труда большей частью устраивает обе стороны. Если на первых этапах карьеры выяснится, что работник за личными качествами или по результатам труда не отвечает установленным требованиям, то его увольнение не нанесет фирме ощутимых убытков, а он и сам, как уже было сказано, не очень и расстроится.

Определенные сложности для работодателя могут явиться в том случае, если работник не захочет выходить на пенсию в момент P_n . Тем не менее для сохранности баланса доходов и убытков работодателя в случае использования такой системы в зарубежных странах разработаны специальные пенсионные программы, соответственно которых размеры пенсии находится в прямой зависимости от заработной платы накануне выхода на пенсию и стажа работы в фирме. Эта зависимость построена таким способ, чтобы работнику было выгодно выйти на пенсию точно в установленный срок.

Применение этой модели оплаты труда является наиболее целесообразным на больших фирмах, которые занимают крепкие позиции на рынке. Работник должен быть уверен, что потенциальное приращение заработной платы будет обеспечиваться финансовыми возможностями фирмы не только ныне, но и в довольно отдаленной пер-

спективе.

7. Приоритетное стимулирование достижения качественных показателей подтверждается также значительным преимуществом оплаты умственного труда против физического.

Так, заработная плата работников умственного труда в среднем превышает заработок рабочих: в ФРГ — на 20%; Италии и Дании — на 22%; Люксембурге — на 44%; Франции и Бельгии — на 61%. Мастера сравнительно с квалифицированными рабочими получают большее: в ФРГ — на 15%, Нидерландах — на 23%, Франции — на 30%, Бельгии — на 40%.

В США руководители нижних звеньев (мастера, руководители групп, секторов) в среднем имеют годовой доход в 1,5 раза выше чем промышленные рабочие. Доход менеджеров среднего звена в 2,5 раза выше чем у рабочих. И этот разрыв в последнее время возрастает. Фирмы устраивают настоящую охоту на компетентных и перспективных руководителей, привлекая их высокими ставками.

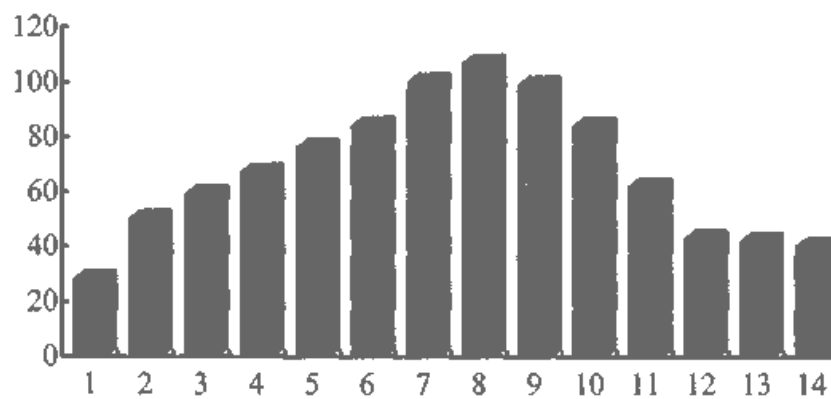
Заслуживает внимания опыт США относительно приоритетного стимулирования труда инженерных кадров, что обеспечивает талантливым и перспективным инженерам возможность максимальной реализации своих интеллектуальных способностей. По уровню оплаты труда инженерным кадрам принадлежит здесь одно из ведущих мест. Так, в соответствии с данными обследования работников двухсот массовых профессий, проведенного Бюро статистики труда США, средненедельная заработная плата американских инженеров (603 долл.) почти в два раза превышает среднюю заработную плату рабочих (309 долл.).

Как видно из рис. 18.2, лишь у адвокатов средненедельная заработная плата незначительно (на 7 процентов) выше чем у инженеров.

Против зарплаты инженеров заработная плата квалифицированных рабочих (ремонтников, инструментальщиков, механиков, операторов, энергетиков) составляет 62%, а полуквалифицированных и неквалифицированных рабочих (разнорабочих, подручных, сборщиков и т.п.) — меньше чем 50%.

8. Стойкая тенденция к индивидуализации заработной платы исходя из оценки конкретных заслуг работника. Главная идея политики индивидуализации заработной платы состоит в следующем. Бесспорно доказано, что работники фирмы, которые имеют одинаковую квалификацию, занимают такую самую должность или выполняют одинаковую работу благодаря своим естественным способностям, инициативе, опыту и т.п. могут достигать разных результатов в труде. Эта разность может отображаться и в уровне заработной платы кон-

кредитных работников.



- | | |
|-------------------------------------|----------------------------------------------|
| 1 — работники общественного питания | 8 — адвокаты и судьи |
| 2 — работники торговли | 9 — экономисты |
| 3 — техники | 10 — преподаватели колледжей и университетов |
| 4 — работники искусства | 11 — квалифицированные рабочие |
| 5 — руководящие работники | 12 — операторы машин, сборщики |
| 6 — врачи | 13 — водители легковых автомобилей |
| 7 — инженеры | 14 — подручные и разнорабочие |

Рис. 18.2 - Средненедельная заработная плата в США (в % к зарплате инженеров)

Политика индивидуализации трудовых доходов нанимаемых работников — это старания полнее учесть как индивидуальные результаты труда, так и личные деловые качества, включая квалификацию, ответственность, творческую инициативу, скорость и точность, совершенство решений и непременно — качество работы.

Механизм индивидуализации заработной платы включает как дифференциацию условий найма, в том числе широкое использование контракта как особой формы трудового договора между работодателем и нанимаемым работником, так и регулярную оценку заслуг персонала непосредственно в процессе трудовой деятельности. По мнению специалистов, справедливая организация такого оценивания уже сама собою стимулирует повышение эффективности труда.

Индивидуализация трудовых доходов работников на основании результатов оценивания обеспечивается как с помощью дифференциации тарифных ставок, должностных окладов, так и с помощью других составных вознаграждения за труд (премий, надбавок, доплат и т.п.). Уже ныне заметно снизилась часть тарифной части заработка и выросла его сменная часть, которая зависит от личного вклада работника в финансовое состояние фирмы. Статистические данные свидетельствуют, что в последние годы рост заработной платы, хотя и за-

медлился, все же происходит в основном за счет индивидуализированной части заработка. Так, в Франции 1990 г. на индивидуализированную заработную плату приходилось $3/4$ прироста у руководителей и специалистов, $2/3$ — у мастеров и почти $1/2$ — у рабочих.

Ныне определенная индивидуализация касается уже и тарифной части. Это видно из того, что все больше предприятий традиционную тарифную ставку того или другого разряда разделяют на 2 или 3 тарифные ставки для большей дифференциации тарифа в зависимости от индивидуальных характеристик работника и его деятельности. Так, на многих предприятиях Швеции тарифная ставка члена производственной бригады зависит от уровня овладения им смежных профессий. Новичок в бригаде получает наиболее низкий тариф. После 6-месячного курса обучения тарифная ставка повышается на 5%. Если через 18 месяцев рабочий может выполнять 50% видов работ в бригаде и сдаст экзамен по теории, его переводят на третий уровень с повышением заработной платы на 7%. На четвертый уровень переводятся рабочие, которые усвоило полный теоретический курс и 70% работ, которые выполняются бригадой. При таких условиях тариф повышается на 11%.

Уклон к индивидуализации трудовых доходов не означает отказа от учета и стимулирования коллективных результатов деятельности. Экономическая мысль постоянно ищет (и находит) возможность компромисса между этими двумя составными.

Зарубежная практика свидетельствует, что оценка заслуг и индивидуализация оплаты труда сначала касались только руководителей и служащих, а со временем определенной мерой распространились и на рабочих. Ныне в США оценивают личные заслуги руководителей и специалистов в 80 процентах компаний, а рабочих — почти в 50 процентах. Во Франции индивидуализация заработной платы как особый метод отметки заслуг используется преимущественно для управленческого персонала и специалистов. Вместе с тем есть фирмы, которые индивидуализируют заработную плату для всех категорий персонала, например фирма «ЗМ». Начиная из середины 80-х гг. эта фирма в основу дифференциации заработной платы возлагает оценку индивидуальных показателей работы (оценку заслуг) всех 3800 ее работников. Проведенные опросы среди персонала фирмы свидетельствуют, что $3/4$ работников поддерживают такую практику индивидуализации заработной платы.

Индивидуализация оплаты труда нуждается во внедрении методов оценки заслуг и постоянного их усовершенствование. Зарубежный опыт свидетельствует о целесообразности использования многофак-

торных методов оценки заслуг. При этом выбор факторов может тесно связываться с родом деятельности, функциональными обязанностями, характером продукта труда и т.п.. В США, по свидетельству специалистов, фирмы наиболее часто используют такие факторы, как производительность труда, его качество, своевременность выполнения, метод работы, инициативность, соблюдение техники безопасности, стиль работы, адаптация к рабочему месту и т.п..

Заслуживает внимания многофакторная модель оценки заслуг, предложенная английскими специалистами. Она включает набор из пяти факторов и такого самого количества уровней (А, В, С, D, Е):

1) Скорость выполнения работы, проекта: А — очень медленно; В — медленно; С — на среднем уровне; D — быстро; Е — очень быстро.

2) Готовность принимать решение: А — перекладывает ответственность на другого; В — уклоняется от ответственности; С — готовность на среднем уровне; D — активно принимает решение; Е — сам ищет ответственной работы.

3) Инициативность: А — направляется накатанной дорогой; В — изредка подает предложения; С — инициативность на среднем уровне; D — часто подает предложения; Е — часто подает оригинальные предложения.

4) Отношения с коллективом: А — активный антагонист; В — пассивный антагонист; С — нейтральный; D — пассивно контактный; Е — активно контактный.

5) Качество работы: А — много ошибок; В — ощутимая определенная небрежность; С — на среднем уровне; D — тщательный; Е — очень тщательный.

Любому уровню отвечает определенное количество баллов: для А — 15...35; для В — 36...59; для С — 60...83; для D — 84...96; для Е — 97...108. Среднее количество баллов получают делением набранной суммы на количество факторов оценки.

Результаты оценки используются так. Наиболее оптимальные результаты являются основанием для перевода работников в высшие разряды или на высшие должности. По результатам, которые дают основание для вывода про «соответствие установленным требованиям», предполагается определенное материальное поощрение — премии, надбавки и т.п..

По данным английских специалистов, распределение персонала фирм за этой моделью имеет приблизительно такую структуру: 60% персонала имеют результаты близкие к приемлемым средним; 10% значительно превышают требования; 20% превышают требования и близко 10% не выполняют установленных требований, а итак, и не по-

ощряются.

Оценка заслуг осуществляется, как правило, один раз в год, а вновь назначенных работников чаще — один раз на полгода или даже ежеквартально. Традиционно оценка заслуг персонала является обязанностью непосредственного руководителя. Тем не менее ныне для большей объективности к оцениванию привлекаются и коллектив, и сами работники. Западные специалисты считают, что самооценка должна быть обязательным элементом общей оценки заслуг. Опасения, что, оценивая свои результаты, работник завысит их уровень, как правило, не подтверждаются. В процессе самооценки, как свидетельствуют результаты специальных исследований, работник проявляет максимум сознания и самокритичности.

Понятно, что методические подходы и практические решения, которые используют зарубежные фирмы для наиболее полного учета результатов труда являются разными. Так, например, заслуживает внимания практика оценки результатов труда и индивидуализации заработной платы, внедренная в Германии на химических заводах АО «ХОЕСТ».

Прежде всего заметим, что основными составляющими заработной платы персонала этого акционерного общества являются: тарифные оклады (ставки), которые установлены соответственно федеральному тарифному соглашению об оплате труда работников химической промышленности; надбавки за выслугу лет, которые зависят от стажа работы и величины тарифного оклада (ставки) конкретного работника; индивидуальная надбавка по результатам труда.

Индивидуальная надбавка по результатам труда является самостоятельным элементом оплаты труда, которому принадлежит особая роль в повышении мотивации трудовой деятельности, ее устанавливают на основе комплексной оценки результатов труда каждого работника, организационная схема которой показана на рис. 18.3.

Соответственно действующим в АО «ХОЕСТ» нормативным документам оценка индивидуальной результативности (трудового вклада) осуществляется один раз в год. При этом аналитической оценке поддается выполнение работником требований и задач, актуальных именно для этого рабочего места.

Аттестационный листок для оценки результатов работы приведен в табл. 18.3.

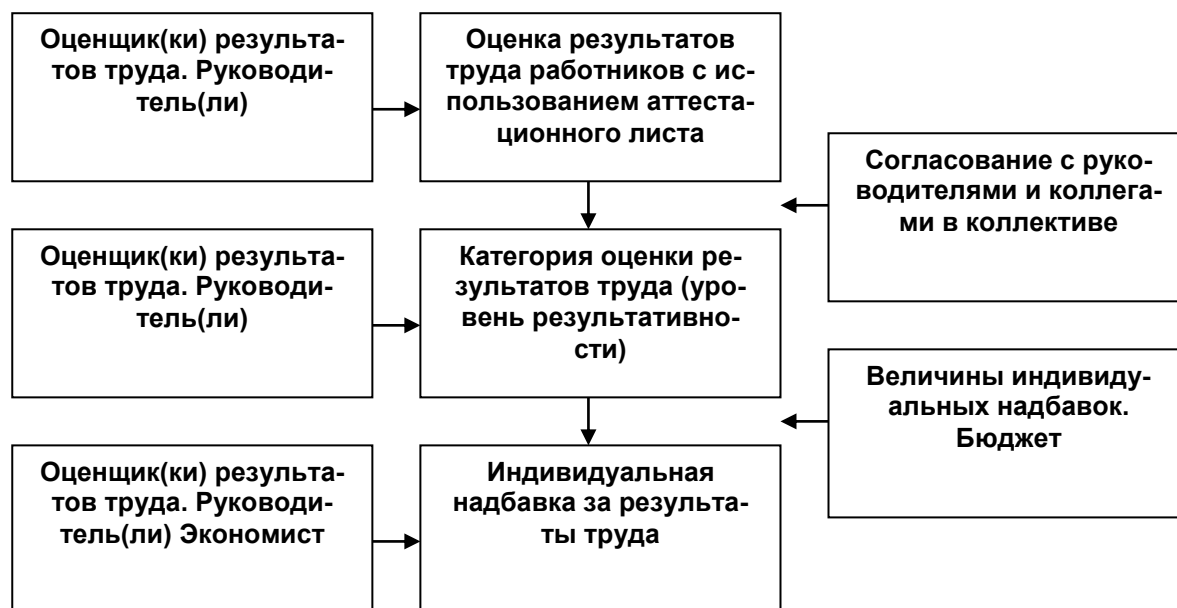


Рис. 18.3 - Организационная схема комплексной оценки результатов труда

Таблица 18.3 - Аттестационный листок оценки результатов работы работников

Фамилия, имя, отчество работника	Табельный номер	Год и дата рождения
Структурный подраздел (название)	Номер структурного подразделения	Из какого времени работает
Должность	Тарифная группа (разряд)	Из какого времени в этой тарифной группе
Фамилия, имя, отчество руководителя		Из какого времени есть руководителем

Баллы, которые присуждаются: отвечает требованиям (1,2,3); превышает требования (4,5)

№ п/п	Показатели	Минимально	В значительной мере	Полностью	Значительное превышение	Абсолютное превышение
1	2	3	4	5	6	7
1	Количественные результаты: объем, темп работы, целеустремленность действий					

Продолжение табл. 18.3

1	2	3	4	5	6	7
2	Качественные показатели, выполнение в надлежащие сроки, защита окружающей среды					
3	Самостоятельность, инициатива, мотивация (самостоятельность действий за поставленными целями, контроль, корректирование собственной организации труда, выносливость, стремление повышения квалификации и перехода к выполнению новых задач)					
4	Гибкость и загруженность, готовность к выполнению задач, широкое совмещение работ, реагирование на требования, которые изменяются					
5	Вдумчивое выполнение работы, творческие способности. Наличие абстрактного мышления, умение развивать принятые решения					
6	Контроль и осознание целесообразности затрат: экономия материалов, инструмента, энергии, хозяйственное отношение к делу					
7	Склонность к сотрудничеству. Обмен информацией, кооперация и согласование дои с коллегами. Контактность, готовность работать в команде, восприятие критики, взаимопомощь					
Общая сумма баллов						
	Среднеарифметический балл (общая сумма, разделенная на 7)					
	Среднеарифметический балл, округленный к целой единице					

Окончание табл. 18.3

1	2	3	4	5	6	7
<i>Критерии (показатели) оценки, которые дополнительно учитываются для руководителей</i>						
8	Организационные способности, умение делегировать полномочие, умение компетентно ставить задачи подчиненным, контролировать выполнение задач					
9	Умение мотивировать подчиненных, точно определять цели, предотвращать конфликтам (справедливо решать их), признавать критику, поддерживать надлежащие деловые отношения с руководством					
10	Информирование сотрудников относительно задач и других сфер деятельности предприятия					
11	Содействие развития персонала, повышению его квалификации					
Общая сумма баллов						
	Среднеарифметический балл (общая сумма, разделенная на 4)					
	<i>Предостережение и объяснение</i>					
	Итоговая оценка результатов работы (необходимое округлить)	BS1	BS2	BS3	BS4	BS5

Поставлен в известность

Подпись работника_____
Дата_____
Руководитель, который провел беседу_____
Дата_____
Руководитель, который является следующим по рангу_____
Дата

Из табл. 18.3 вытекает, что оценка результатов труда всех работников осуществляется с помощью семи критериев, для руководителей дополнительно учитываются еще четыре.

В соответствии с процедурой, схема которой изображена на

рис.18.3, оценка результатов труда работника начинается из заполнения аттестационного листка непосредственным руководителем. Для обеспечения максимальной объективности оценка каждого работника согласуется с комиссией, которая включает работников управленческого звена соответствующего структурного подразделения. Члены комиссии прежде всего совместно обрабатывают общие критерии оценки, конкретизируя и интерпретируя их соответственно особенностям каждого подразделения.

Беря за основу результаты оценивания непосредственным руководителем, комиссия структурного подразделения дает окончательную оценку результатов работы отдельных исполнителей по одной из пяти категорий:

BS1 — работник минимально отвечает требованиям производства;

BS2 — работник в значительной мере отвечает требованиям производства;

BS3 — работник полностью отвечает требованиям производства;

BS4 — работник в значительной мере превышает требования производства;

BS5 — работник абсолютно превышает требования производства.

Определение размера индивидуальной надбавки за результаты труда осуществляется следующим способом. Для любой из пяти категорий результативности утверждается «вилка» надбавок, в границах которой экономической службой (экономистом) по согласованию с непосредственным руководителем определяется индивидуальная надбавка в процентах к тарифному окладу (ставки).

Размер надбавки может колебаться от 0% в категории BS1 до 25% в категории BS5. Для отдельных работников, результаты оценивания которых за всеми (или большинством) критериев оказались чрезвычайно высокими, ограничение максимального размера надбавок по результатам труда не применяется.

По результатам очередной оценки результатов труда размер индивидуальной надбавки пересматривается в соответствии с действующим положением об оплате труда. При этом максимальная сумма увеличения или уменьшения надбавок может достигать 150 DM после каждого раунда оценки.

Бюджет индивидуальных надбавок по результатам труда каждый год разрабатывается правлением предприятия и сообщается структурному подразделению.

О результатах комплексной оценки результативности и величину индивидуальной надбавки работника в частной беседе информирует его непосредственный руководитель. Последний может указать работ-

нику на возможности улучшения его работы и предложить свою помощь и поддержку. Для руководителя это означает обязанность направлять развитие работника вплоть до очередной оценки результатов.

Если работник не соглашается с оценкой, он может обратиться к высшему рангом руководителю. В отдельных случаях на требование недовольного может создаваться комиссия, состав которой на паритетной основе формируется из представителей работодателя и нанимаемых работников.

9. Все большее ценится квалификация и знание как «белых», так и «синих воротничков». Предприниматели и менеджеры исходят из того, что работники с широким профессиональным профилем чувствительнее к нововведениям, активнее и плодотворнее принимают участие в управлении, рационализации производства, а потому в оплате труда следует больше учитывать уровень квалификации, «запас» знаний персонала фирмы.

Реакцией на повышение значения квалификации, знаний персонала стало распространение системы «оплаты за квалификацию», которая охватывает, как правило, высококвалифицированных рабочих, а также руководителей среднего и высшего звеньев. Суть ее состоит в том, что уровень оплаты труда зависит не только от сложности работы, которая выполняется, а и от набора профессий (специальностей), которыми работник овладел и может использовать в своей деятельности. В этом случае оплата осуществляется не только за то, *что выполняет* работник, а и за то, *что он может выполнять*, каким запасом знаний владеет. Усваивая каждую новую профессию (специальность), работник получает надбавку к заработной плате, если он пользуется приобретенными знаниями в работе.

Прежде всего поощряется овладение профессиями, необходимыми предприятию. Сначала овладевают профессиями по горизонтали, то есть смежными в пределах бригады, конвейера или поточной линии. Потом наиболее квалифицированные рабочие начинают овладевать и профессиями (специальностями) по вертикали (отладка и ремонт оснащения, участие в выполнении управленческих функций и т.п.).

Механизм применения этой системы в многих американских фирмах включает новое для нас понятие «единица квалификации», то есть сумма знаний, умений, навыков, необходимых для выполнения новой дополнительной работы и получения очередной надбавки. По мнению американских специалистов, средний работник может успешно овладеть приблизительно пятью «единицами квалификации». В среднем на усвоение «единицы квалификации» расходуется 32 (минимум — 24,

максимум — 42) недели, причем подготовка осуществляется в рабочее время.

Внедрение системы, как свидетельствует зарубежный опыт, увеличивает затраты работодателя на обучение персонала и потери рабочего времени в связи с обучением. Тем не менее дополнительные затраты на рабочую силу компенсируются целым рядом преимуществ как для работодателя, так и для работника. Опрос, проведенный Министерством труда США, показал такие основные преимущества системы «оплаты за квалификацию»: обеспечение большей мобильности рабочей силы на предприятии на основе ротации рабочих мест; увеличение удовлетворения работой; быстрое освоение новых операций (работ) благодаря «запасу» знаний, навыков; уменьшение текучести кадров и, как следствие — повышение производительности труда и качества продукции.

10. Широкое применение разнообразных схем участия персонала в прибылях фирм. Это поясняется тем, что позиции любой фирмы на рынке в значительной мере зависят от того, как используется творческий потенциал каждого работника. Чтобы заинтересовать рабочих и служащих в конечных результатах деятельности фирмы, собственник вынужден делиться с ними частью прибыли, применяя при этом разнообразные формы материального поощрения. Идет речь об участии нанимаемых работников в «успехе фирмы»: безвозмездную передачу акций или продажа их по цене, ниже от рыночной; продажа привилегированных акций без права голоса; учреждение общества с долевым участием работников; накопление средств на специальных счетах и т.п. Такое направление развития мотивации труда получил название стратегии привлечения и партнерства, которое все больше вытесняет стратегию подчинения и жесткого контроля.

Укажем, что практика применения разных схем участия работников в прибылях имеет довольно давнюю историю, которая берет начало с середины XIX столетия. В многих странах одобрены законодательные акты, которые поддерживают, стимулируют к применению или требуют внедрения системы участия в прибылях.

В общем, участие в прибылях — это выплата нанимаемым работникам определенной части чистой прибыли как дополнения к их заработной плате, дополнительное вознаграждение. Итак, за своей сутью участие в прибылях — это форма дополнительных льгот, предоставление которых увеличивает заинтересованность всего коллектива в высоких конечных результатах, оптимизирует отношения между трудом и капиталом.

Выясняя природу и роль этой формы распределительных отноше-

ний, обратитесь к публикации Международного бюро труда «Заработная плата»: «...наемные работники определенным образом принимают участие в успехе предприятия, на котором они работают, их заработок, как правило, выше, рабочее место надежнее и условия труда лучшие, если дела в компании идут хорошо, чем если она переживает депрессию. В этом понимании они принимают участие в прибылях».

Под участием в прибылях понимают выплату трудящимся, в дополнение к их заработной плате, части прибыли, которая бы в другом случае попала бы к держателям акций. Простейшей формой такой выплаты является премирование в конце года, в котором получена хорошая прибыль. Эти выплаты являются одноразовыми, и они не предусматривают любых обязательств работодателя или совета директоров на следующий год.

Такие добровольные одноразовые выплаты следует отличать от схем постоянного участия в прибылях, если четко определена методика участия и предприятие берет на себя обязанность постоянно выплачивать своим работникам определенную часть прибыли. В 1889 году на заседании Международного конгресса по участию в прибылях такое участие было определено как *выплата соответственно добровольно согласованной схеме заранее установленной и такой, что не подлежит изменению по решению работодателя, части прибыли этого предприятия значительному количеству его рядовых работников*. Это определение не касается схем, которые предусматривают выплату премий из прибыли лишь управленческому персоналу.

Поскольку схемы участия в прибылях и партнерства разрабатываются в индивидуальном порядке, их отдельные положения значительно различаются. Схемы можно сгруппировать в три основные виды:

- 1) только участие в прибылях;
- 2) участие в прибылях в объединении с определенной формой партнерства через приобретение работниками на льготных условиях акций компании;
- 3) участие в прибылях через приобретение привилегированных акций без права голоса, то есть без партнерства».

На материалах из опыта зарубежных компаний, в том числе представленных в публикациях Международного бюро труда, рассмотрим отдельные схемы участия в прибылях, которые предусматривают получение нанимаемыми работниками заранее согласованной части прибыли предприятия. «Технология» распределения остатков прибылей, которые направляются на цели поощрения соучастия, может осуществляться, в частности, по таким вариантам:

— сначала выплачиваются дивиденды в размере пяти и больше

процентов на капитал привилегированных акций. Остатки прибыли распределяются между нанимаемыми работниками и держателями обычных акций соответственно заранее согласованному плану;

— половина остатков прибыли выплачивается работникам пропорционально их заработной плате. В таком случае высококвалифицированные работники получают значительно большие суммы вознаграждения, чем менее квалифицированные;

— одна половина остатков прибыли распределяется среди нанимаемых работников, а другая — по заведомо установленной пропорцией между руководством компании и держателями акций;

— между нанимаемыми работниками распределяется остаток прибыли, которая не превышает определенного процента. Другая часть прибыли распределяется между держателями акций;

— остаток прибыли распределяется пропорционально заработной плате нанимаемых работников.

Многие схемы распределения прибылей предусматривают требование отработать определенный срок, например, не менее 1 года.

Иногда дополнительное вознаграждение, источником которого является прибыль, дифференцируется в зависимости от трудового стажа.

Отдельные фирмы устанавливают высшие ставки начислений линейному персоналу (начальникам участков, мастерам и т.п.) и руководителям высшего звена. Распространенной является практика, когда схемы распределения прибыли предусматривают снижение начислений за недостатки в работе (низкая трудовая дисциплина, невыполнение норм выработки и т.п.).

Контрольные вопросы

1. Сущность контрактной формы найма и оплаты труда?
2. Два принципиальных положения контракта?
3. Особенности бессрочного (срочного) трудового договора и контракта?
4. В чем состоят задачи и каково содержание коллективных договоров в части регулирования вопросов оплаты труда?
5. Зарубежный опыт материального стимулирования персонала?

ГЛАВА 19 - АНАЛИЗ ТРУДОВЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ

19.1 Методические основы анализа трудовых показателей

Высокий уровень производственно-хозяйственной деятельности предприятия предполагает систематическое изучение состояния и возможностей роста эффективности производства. Этим целям служит, анализ всех сторон деятельности предприятия, в том числе анализ эффективности использования труда, который называют также анализом трудовых показателей.

Общие цели анализа труда достигаются решением ряда задач:

- анализом уровня организации труда;
- анализом состояния нормирования труда;
- анализом производительности труда;
- анализом эффективности использования персонала;
- анализом эффективности использования средств, направляемых на потребление.

В рамках каждой задачи исследуют факторы, влияющие на показатели, выясняют причины потерь и недостатков, вскрывают резервы улучшения использования труда.

В зависимости от целей и объекта применяют разнообразные приемы исследования. К наиболее распространенным среди них относятся:

сравнение — сопоставление текущего уровня изучаемого показателя с базой. В качестве базы можно брать плановые нормативы, показатели работы других предприятий. Во всех случаях обязательное условие правильности сравнения — сопоставимость объектов и показателей изучения;

группировка — раскрытие содержания изучаемых объектов путем расчленения их на группы по определенным признакам;

элиминирование — прием установления влияния отдельных факторов на изменение общих показателей. При его использовании определяют влияние каждого фактора по одному, воздействие других условно принимая неизменным;

базисный и цепной методы обработки динамических рядов;

При базисном методе коэффициент роста (снижения) величины показателей динамического ряда определяют по отношению к одному предыдущему показателю, принимаемому на базу. Например, для динамического ряда: 10, 16, 12, 18 — базисными коэффициентами роста будут: 1,6 (16:10); 1,2 (12:10) и 1,8 (18:10).

При цепном методе темпы изменения показателей определяют как отношение уровня каждого последующего показателя к предыдущему. В приведенном выше динамическом ряду цепные коэффициенты роста (снижения) будут: 1,6 (16:10); 0,75(12:16); 1,5 (18:12).

детализация — разложение обобщающих (сводных) показателей на частные, различающиеся по времени, месту их формирования, исполнителям;

сводка — форма обобщенного представления различных показателей для оценки какого-либо процесса;

экспертная оценка — заключение специалистов по какому-либо вопросу, процессу или объекту.

Перечисленные, а также другие приемы анализа используют, как правило, в совокупности.

Информационной базой анализа служат, прежде всего, действующие законодательные и нормативные акты, регулирующие работу предприятий. Важная составная часть информационной базы — планово-нормативная документация, а основной источник анализа — бухгалтерская и статистическая отчетность, акты ревизий, справки обследований и проверок, объяснительные записки, протоколы производственных совещаний, данные анкетных опросов, письма заявления и жалобы трудящихся.

Анализ трудовых показателей имеет различные виды:

по периодичности проведения различают анализы — ежедневный, недельный, месячный, квартальный, полугодовой, годовой;

по полноте охвата объектов — полный, локальный, тематический;

по методам изучения объектов — комплексный, сплошной, выборочный;

по характеру изучения — текущий, оперативный, систематический, разовый.

Комплексный анализ — итоговая оценка деятельности предприятия, основанная на детальной проверке всех показателей.

Текущий анализ — процесс изучения деятельности предприятия за отчетный период (месяц, квартал, год). Это систематический анализ, базирующийся на бухгалтерской и статистической отчетности.

Оперативный анализ — контроль за ходом выполнения плановых показателей для принятия оперативных управленческих решений. Он может быть разовым. Источник анализа — данные учета и единовременные наблюдения.

Для объективного анализа необходима предварительная проверка достоверности информационной базы. Особое значение имеет проверка отчетности, основного источника информации, отражающей результаты производственно-хозяйственной деятельности. Проверка включает контроль соблюдения правил составления и представления отчетности, взаимосогласованности показателей разных форм отчетности, правильности плановых, базисных и отчетных показателей, включенных в бухгалтерско-статистические материалы

Организация анализа эффективности использования труда — определение порядка осуществления мероприятий по изучению использования труда на предприятии. К нему относят: определение этапов подготовки и проведения анализа; установление объектов исследования, исполнителей, состава информационной базы, приемов изучения и обобщения, способов оформления и реализации его результатов.

Проведение анализа состоит из стандартных этапов работы:

подготовительного, когда разрабатывают документы, необходимые для анализа, проводят инструктаж персонала, который будет участвовать в сборе и обработке информации;

сбора информации, подлежащей анализу;

обработки собранной информации;

обобщения результатов анализа: вскрытие резервов улучшения работы, разработка выводов и предложений.

При подготовке к анализу необходимо разработать план и программу его проведения. В плане указывают виды работ, срок их выполнения и исполнителей. Это — организационный документ анализа. Программа — методический документ, в котором устанавливают: цель, задачи и объекты анализа, состав необходимых для анализа данных; источники информации, откуда эти данные можно получить; методы анализа.

План и программа могут быть объединены в один документ, но важно, чтобы в него были включены все вышеперечисленные вопросы.

Информацию собирают путем наблюдений, замеров, опросов, обработки статистических данных, материалов оперативного и бухгалтерского учета и из других источников.

Информацию обрабатывают при помощи составления таблиц, графиков, диаграмм, обзоров, других видов аналитических материалов.

Анализ завершают обобщением результатов, их оценкой, формулированием выводов.

На основе признанных целесообразными предложений разрабатывают план организационно-технических и социально-экономических мероприятий, в котором указывают виды и сроки выполнения работ, средства для их осуществления, ожидаемый экономический эффект, ответственных исполнителей. Мероприятия плана должны быть конкретны, реально выполнимы, экономически обоснованы.

Аналитическая работа на предприятии должна исключать формализм и некомпетентность, столь широко бытовавшие в условиях плановой, командно-административной системы хозяйствования. Анализ проводят только тогда, когда это действительно необходимо для производства. Тем не менее, существуют требования, которые необходимо соблюдать для обеспечения успеха аналитической работы. К ним относятся:

- **системность**, состоящая в том, что к объекту анализа следует подходить как к совокупности, состоящей из элементов, находящихся во внутренней зависимости, и в то же время как к совокупности, являющейся лишь частью системы более высокого порядка, т.е. необходимо уяснить всю систему взаимосвязей и зависимостей внутри объекта анализа и его взаимосвязи с внешними объектами и явлениями;
- **комплексность**, предполагающая всесторонний подход к изучению явления, исследование его с разных сторон с привлечением специалистов разного профиля, например экономистов, социологов, психологов;
- **регулярность**, т.е. проведение анализа в определенные промежутки времени;
- **экономическая оправданность** — проведение анализа на участках, прежде всего отличающихся низкими результатами работ;
- **тщательная подготовка**, выбор наиболее эффективных методов и средств;
- **профессионализм**, подбор квалифицированных работников для разработки программ, обобщения собранной аналитической информации и обоснования рекомендаций.

В настоящем пособии излагаются методы анализа производительности труда, эффективности использования персонала предприятия и средств, направляемых на потребление.

19.2 Анализ производительности труда

Производительность труда — обобщающий показатель эффективности работы предприятия. Основная цель анализа производитель-

ности труда — выявление резервов ее роста, а, следовательно, и резервов повышения эффективности производства.

Для достижения указанной цели в процессе анализа выясняют:

- степень выполнения внутрипроизводственного плана по росту производительности труда, ее динамику, т.е. изменение во времени;
- влияние роста производительности труда на объем выпущенной продукции; степень воздействия на производительность труда различных факторов.

19.2.1 Анализ выполнения внутрипроизводственного плана повышения производительности труда

Выполнение плана повышения производительности труда оценивают за месяц, квартал нарастающим итогом с начала года. Фактический рост производительности труда сопоставляется с плановым или базисным. Изменение уровня производительности труда (выработки) определяют методом сравнения за различные периоды по формулам:

$$\pm \Delta B = B\phi - B_{пл}(баз) \quad (\text{грн.}) \quad (19.1)$$

$$\pm \Delta B = \frac{B\phi * 100}{B_{пл}(баз)} - 100 \quad (\%) \quad (19.2)$$

где $\pm \Delta B$ — изменение производительности труда (выработки);

$B\phi$ — выработка продукции в расчете на одного рабочего или работающего фактически за отчетный период, грн./чел.;

$B_{пл}(баз)$ — то же по плану или за базисный период, грн./чел.

Пример. По данным табл. 19.1 рассчитаем изменение показателей выработки одного работающего и одного рабочего.

Таблица 19.1 – Исходные данные

Показатели	Базисный год	Отчетный год	
		по плану	фактически
Объем продукции, тыс. грн.	5100	5300	5405
Численность работающих, чел.	1235	1232	1235
Численность рабочих, чел.	914	924	950
Удельный вес рабочих в численности ППП, %	0,74	0,75	0,77
Средняя выработка работающего, грн.	4129,6	4301,9	4376,5
Средняя выработка рабочего, грн.	5580,0	5735,9	5689,5

Планом намечалось повышение средней выработки одного работающего на 4,17% ($4301,9:4129,6 \times 100 - 100$), фактически она возросла на 5,98 % ($4376,5:4129,6 \times 100 - 100$). План годовой производи-

тельности труда одного работающего перевыполнен на 1,73% ($4376,5:4301,9 \times 100 - 100$).

Аналогичные расчеты средней выработки одного рабочего дают иные результаты: 2,79% ($5735,9:5580,0 \times 100 - 100$); 1,96% ($5689,5:5580,0 \times 100 - 100$); 0,99 % ($5689,5:5735,9 \times 100 - 100$), т.е. план роста средней выработки рабочего не выполнен.

Для достижения фактического объема выпускаемой продукции требовалось рабочих:

фактически при сохранении базисной выработки — 969 чел. ($5405000:5580,0$);

то же по плану — 950 чел. ($5300000:5580,0$);

при плановой выработке — 943 чел. ($5405000:5735,9$);

фактически работало — 950 чел.

Из расчетов видно, что планом предусматривалось получить за счет использования резервов роста производительности труда экономию численности рабочих 26 чел. ($950 - 924$), а фактически — с учетом выполнения плана на 102% она составила 19 чел. ($969 - 950$).

Следовательно, на предприятии запланированные к реализации резервы повышения выработки на одного рабочего были использованы на 73,1 % ($19:26 \times 100$).

Темпы роста за период более одного месяца определяют путем перемножения индексов роста (снижения) показателей по формулам:

$$I_{KB1} = I_1 \times I_2 \times I_3 \quad (19.3)$$

$$I_{год} = I_{KB1} \times I_{KB2} \times I_{KB3} \times I_{KB4} \quad (19.4)$$

где $I_{KB1,2,3,4}$ — индекс роста производительности труда за 1, 2, 3, 4 квартал; $I_{1,2,3}$ — индекс роста производительности труда за соответствующий месяц 1-го квартала; $I_{год}$ — индекс роста производительности труда за год;

Важное направление контроля выполнения планового задания по темпам роста производительности труда на предприятии — расчет необходимого повышения производительности труда в предстоящем периоде для выполнения плана за год.

Пример. На основании данных о работе предприятия (табл. 19.2) определим степень выполнения плана по темпам роста производительности труда за три квартала и рассчитаем необходимое повышение производительности труда в четвертом квартале для выполнения годового планового задания.

Плановые темпы роста производительности труда за три квартала будут равны 1,05 ($1,01 \times 1,015 \times 1,025$).

Фактические темпы роста производительности труда за три квартала равняется 1,029 ($1,005 \times 1,007 \times 1,017$).

Таблица 19.2 – Исходные данные

Показатели	Год	В том числе по кварталам			
		1	2	3	4
Плановые темпы роста производительности труда, %	108,2	101,0	101,5	102,5	103,0
Фактические темпы роста производительности труда, %		100,5	100,7	101,7	

Выполнение задания по темпам роста производительности труда за три квартала составляет 98 % ($1,029:1,05 \times 100$).

Чтобы определить необходимый рост производительности труда в четвертом квартале для выполнения годового задания воспользуемся формулой (19.4), из которой:

$$I_{кв_4} = \frac{I_{год}}{I_{кв_1} \times I_{кв_2} \times I_{кв_3}} = \frac{1,082}{1,029} = 1,052 \quad (19.5)$$

Предприятию следует изыскать резервы роста производительности труда, с тем, чтобы обеспечить ее увеличение в четвертом квартале на 5,2% ($105,2 - 100$) (при плане на четвертый квартал 3%).

Средние темпы роста производительности труда определяют по формуле:

$$I_{cp} = \sqrt[n]{I_1 \times I_2 \times \dots \times I_n} \quad (19.6)$$

где I_{cp} — среднеквартальные (среднегодовые темпы роста производительности труда); $I_{1,2,3}$ — темпы роста за квартал (месяц); n — количество кварталов (месяцев) в периоде, за который исчисляется среднегеометрическая величина.

Пример. Определим среднеквартальные плановые и фактические темпы роста производительности труда за 1-3 кварталы (данные предыдущего примера).

Среднеквартальные плановые и фактические темпы роста производительности труда составят:

$$I_{cp.n} = \sqrt[3]{1,01 \times 1,015 \times 1,025} = 1,016$$

$$I_{cp.\phi} = \sqrt[3]{1,005 \times 1,007 \times 1,017} = 1,0096$$

Для установления причин невыполнения или перевыполнения плана по выработке необходимо провести факторный анализ показателей производительности труда (см. п. 19.2.3).

19.2.2 Анализ влияния выработки на изменение объема производства продукции

Важное направление анализа — выявление доли прироста продукции за счет изменения выработки и численности работников (основных трудовых факторов). Его проведение необходимо для повышения эффективности использования трудового потенциала на предприятии и увеличения прибыли предприятия за счет роста выработки и сокращения численности работников.

Прирост продукции за счет роста выработки, когда объем выпуска продукции и численность ППП растут одновременно, причем темпы роста (прироста) численности ППП ниже темпов роста (прироста) продукции, рассчитывают при помощи формул:

$$\Delta On = 100 - \frac{\Delta Ч \times 100}{\Delta O} \quad (19.7)$$

Или

$$\Delta On = \frac{(Po - Pч) \times 100}{Po - 100} \quad (19.8)$$

где ΔOn — прирост объема продукции за счет роста производительности труда, %; $\Delta Ч$ — прирост численности ППП, %; ΔO — прирост объема продукции, %; $Pч$ — рост численности ППП, %; Po — рост объема продукции, %.

Если численность персонала не возрастает или снижается, а объем выпуска продукции увеличивается, то это говорит о том, что прирост продукции полностью обеспечен за счет роста производительности труда.

Если темпы роста численности превышают темпы роста объема продукции, то это значит, что прирост объема продукции обеспечивается за счет увеличения численности работников.

Пример. На основании данных работы предприятия (табл. 19.3) определим долю прироста объема продукции за счет изменения выработки и численности работников.

Таблица 19.3 - Исходные данные

Показатели	Базисный год	Отчетный год		Изменения, в % к базисному году	
		по плану	фактически	предусмотрено планом	фактически
Объем продукции, тыс. грн.	5100	5300	5405	103,92	105,98
Среднесписочная численность ППП, чел.	1235	1232	1237	99,76	100,16
Среднегодовая выработка на одного работающего, грн.	4129,6	4301,9	4369,4	104,17	105,81
Доля прироста продукции за счет роста производительности труда, %	—	100	97,3	—	—
Доля прироста продукции за счет увеличения численности ППП, %	—	—	2,7	—	—

По плану намечалось весь прирост производства продукции па 3,92% обеспечить за счет роста производительности труда. Фактически объем продукции увеличился на 5,98%, но в то же время увеличилась численность работников на 0,16%. Следовательно, рост объема продукции произошел за счет повышения производительности труда и увеличения численности работников.

Определим долю прироста объема продукции за счет повышения производительности труда по формулам (19.7) и (19.8):

$$\Delta On = 100 - \frac{0,16 \times 100}{5,98} = 97,3\%$$

или

$$\Delta On = \frac{105,98 - 100,16}{105,98 - 100} = 97,3\%$$

Прирост объема продукции за счет увеличения численности ППП составил 2,7% (100—97,3).

При анализе влияния трудовых факторов на увеличение объема выпуска продукции применяют также способ абсолютных разниц при этом определяют долю выпуска продукции (в абсолютных единицах) за счет изменений выработки и численности работающих.

$$\pm \Delta Oc = (Чф - Чп(б)) \times Вп(б), \quad (19.9)$$

$$\pm \Delta Ov = Вф - Вп(б) \times Чф, \quad (19.10)$$

где $\pm \Delta Oc, \pm \Delta Ov$ — изменение объема выпуска продукции соответственно за счет увеличения численности ППП и роста выработки, грн.; $Чф, Чп(б)$ — численность работающих на предприятии соответствен-

но фактическая и плановая (базисная), чел.; Вп(б) — выработка на одного работающего соответственно фактическая и плановая (базисная), грн.

Затем определяют совокупное влияние двух факторов на изменение объема производства по формуле:

$$\pm\Delta O = (\pm O_{\text{ч}}) + (\pm O_{\text{в}}) \quad (19.11)$$

Пример. Используя данные табл. 19.3 определим влияние трудовых факторов на изменение объема производства продукции (сравниваем фактические данные с плановыми).

Изменение объема выпуска продукции за счет увеличения численности работающих:

$$\pm\Delta O_{\text{ч}} = (1237 - 1232) \times 4301,9 = +21,5 \text{ тыс. грн.}$$

Изменение объема выпуска продукции за счет увеличения выработки:

$$\pm\Delta O_{\text{в}} = (4369,4 - 4301,9) \times 1237 = +83,5 \text{ тыс. грн.}$$

Оба фактора в нашем примере оказали положительное влияние на изменение объема производства и в совокупности обеспечили рост объема выпуска продукции на 105 тыс. грн. (5405 – 5300); или (21,5 + 83,5).

19.2.3 Анализ влияния различных факторов на уровень производительности труда

На производительность труда оказывают влияние многочисленные технические, технологические, организационные, социально-экономические, психологические и иные факторы. Выявление степени влияния каждого позволяет судить о причинах роста (снижения) выработки, а также о резервах ее увеличения в очередной период времени. Среди основных факторов выделяют следующие:

- повышение технико-технологического уровня производства;
- совершенствование организации производства, труда и управления;
- структурные изменения производства.

Изменение производительности труда определяют путем расчета относительной (или абсолютной) экономии численности работников по отдельным факторам и их совокупности. Это обеспечивает также возможность определения размера резервов по отдельным производственным подразделениям и по предприятию в целом, что позволяет обосновывать рост производительности труда в плановом периоде.

Прирост производительности труда за счет сокращения численности персонала в анализируемом периоде рассчитывают по формуле:

$$\Delta B_{\text{ч}} = \frac{\text{Э}_{\text{ч}} \times 100}{\text{Ч}_{\text{п}} - \text{Э}_{\text{ч}}} \quad (19.12)$$

где $\text{Э}_{\text{ч}}$ – экономия численности по факторам, чел.; $\text{Ч}_{\text{п}}$ – плановая численность работающих, чел.

Анализ роста производительности труда в результате повышения технического уровня производства позволяет выявить высвобождение численности рабочих в результате внедрения нового оборудования, механизации и автоматизации производства, сокращения затрат ручного труда, улучшения использования оборудования.

Экономия рабочей силы от снижения трудоемкости продукции за счет повышения технического уровня производства ($\text{Э}_{\text{ч}}^{\text{м}}$) рассчитывается по формуле:

$$\text{Э}_{\text{ч}}^{\text{м}} = \frac{(T_{\text{баз(пл)}} - T_{\text{ф}}) \times O_{\text{ф}}}{\Phi_{\text{ф}} \times K} \text{ (чел.)}, \quad (19.13)$$

$$\text{Э}_{\text{ч}}^{\text{м}} = \frac{(T_{\text{баз(пл)}} - T_{\text{ф}}) \times B \times B}{\Phi_{\text{ф}} \times K} \text{ (чел.)}, \quad (19.14)$$

где $T_{\text{баз(пл)}}$, $T_{\text{ф}}$ — затраты труда на одно изделие в базисном (плановом) периоде и фактические, чел.-час., нормо-ч.; $O_{\text{ф}}$ — объем продукции на трудоемкости которой отразилось внедрение данного мероприятия, ед.; $\Phi_{\text{ф}}$ — часовой фонд времени одного рабочего (всех рабочих) фактически, час.; K — коэффициент выполнения норм рабочими-сдельщиками; B — количество изделий, подлежащих обработке на данном оборудовании, шт.; B — продолжительность действия нового (или модернизированного) оборудования, мес.

Пример. В планируемом году в связи с вводом в действие с 1 июня автоматической поточной линии удалось дополнительно выпустить 120 сборочных узлов и снизить трудоемкость единицы изделия с 2570 нормо-ч. до 2560 нормо-ч., годовой фонд работы одного рабочего составил 1780 часов, коэффициент выполнения норм — 1,03. Экономия численности за счет снижения трудоемкости составила:

$$\text{Э}_{\text{ч}}^{\text{м}} = \frac{(2570 - 2560) \times 120 \times 7}{1780 \times 1,03} = 4,6 \text{ чел.}$$

Экономию численности персонала при внедрении нового оборудования и модернизации действующего (\mathcal{E}_q^{no}) рассчитывают по формуле:

$$\mathcal{E}_q^{no} = \left[1 - \frac{M}{M_1 + M_2 \times \left(1 + \frac{P_2}{100} \times B_2 \right) + M_3 \times \left(1 + \frac{P_3}{100} \times B_3 \right)} \right] \times \mathcal{C}_p \times Y, \quad (19.15)$$

где M — количество оборудования в отчетном периоде, шт.; M_1 — количество оборудования, не подвергавшегося модернизации и замене в отчетном периоде, шт.; M_2, M_3 — количество нового и модернизированного оборудования в анализируемом периоде, шт.; P_2, P_3 — показатели роста производительности нового и модернизированного оборудования, %; B_2, B_3 календарный срок работы нового и модернизированного оборудования:

$$B = \frac{K_d}{K_k}, \quad (19.16)$$

где K_d — число месяцев действия нового или модернизированного оборудования; K_k — календарное число месяцев; \mathcal{C}_p — численность промышленно-производственного персонала расчетная, чел.; Y — удельный вес рабочих, занятых обслуживанием оборудования, в общей численности ППП.

Пример. В соответствии с планом внедрения новой техники в механическом цехе для производства плановых работ необходимо 50 станков. С 1 января установлено 40 новых станков, по 5 станков новой модификации получено с 1 марта и с 1 июня, производительность которых на 40 и 20% выше, чем у ранее установленных. Удельный вес рабочих, занятых на станочных работах, — 5,5% от общей численности ППП. Расчетная численность ППП — 1500 чел.

$$\mathcal{E}_q^{no} = \left[1 - \frac{50}{40 + 5 \times \left(1 + \frac{40}{100} \times \frac{10}{12} \right) + 5 \times \left(1 + \frac{20}{100} \times \frac{7}{12} \right)} \right] \times 1500 \times 0,055 = 3,6 \text{ чел.}$$

Аналогичным способом устанавливают влияние на экономию рабочей силы выполнения плана комплексной механизации и автоматизации производства, внедрения новых технологических процессов и т. д.

Анализ роста производительности труда после совершенствования организации производства, труда и управления позволяет выявить высвобождение численности рабочих в результате внедрения различных мероприятий, таких, например, как сокращение по-

терь рабочего времени, повышение норм выработки и норм обслуживания, улучшения условий труда, совмещение профессий и других, способствующих улучшению использования совокупного фонда рабочего времени.

Экономия численности персонала за счет совершенствования организации производства, труда и управления (\mathcal{E}_ϕ) определяют по формуле:

$$\mathcal{E}_\phi^o = \frac{T_\phi}{\Phi_\phi \times K} (\text{чел.}) \quad (19.17)$$

где Φ_ϕ — фактический фонд рабочего времени одного рабочего, час.; T_ϕ — фактическое снижение трудоемкости в результате внедрения различных мероприятий, нормо-ч.; K — коэффициент выполнения норм сдельщиками.

Уменьшение (увеличение) потерь рабочего времени за счет изменения числа прогулов, простоев, болезней, невыходов с разрешения администрации, улучшения условий труда дает возможность увеличить (снизить) бюджет рабочего времени. Эти показатели соответственно влияют на фактическое высвобождение численности.

Экономию численности за счет увеличения (снижения) бюджета рабочего времени (\mathcal{E}_ϕ^e) рассчитывают по формуле:

$$\mathcal{E}_\phi^e = \frac{(\Phi_{\text{баз(пл)}} - \Phi_\phi) \times \mathcal{C}_p \times \mathcal{Y}}{\Phi_\phi \times K} (\text{чел.}), \quad (19.18)$$

где $\Phi_{\text{баз(пл)}}$ — число часов (дней), отработанных одним рабочим в базисном плановом и отчетном периоде соответственно, час (день); \mathcal{C}_p — расчетная численность ППП, чел.; \mathcal{Y} — удельный вес рабочих в общей численности ППП.

Экономию численности рабочих за счет сокращения (увеличения) потерь рабочего времени из-за внутрисменных простоев (\mathcal{E}_ϕ^n) рассчитывают по формуле:

$$\mathcal{E}_\phi^n = \frac{(T_{\text{прб(пл)}} - T_{\text{прф}}) \times \mathcal{C}_p \times \mathcal{Y}}{\Phi_\phi \times K} (\text{чел.}), \quad (19.19)$$

где $T_{\text{прб(пл)}}$, $T_{\text{прф}}$ — потери рабочего времени из-за внутрисменных простоев соответственно в базисном (плановом) и отчетном периодах, час.

Пример. В результате аттестации и рационализации рабочих мест улучшены условия труда основных рабочих. Эти мероприятия привели к сокращению потерь рабочего времени на 0,5% (7,5% вместо

8%). Фактический фонд рабочего времени одного рабочего равен 1800 часов, коэффициент выполнения норм времени равен 1,06. Удельный вес основных рабочих в общей численности ППП равен 55%. Численность ППП равна 1,473 чел. Уменьшение численности фактически за счет улучшения условий труда составит:

$$\mathcal{E}_\alpha^n = \frac{(8 - 7,5) \times 1473 \times 0,55 \times 1800}{100 \times 1800 \times 1,06} = 3,8 \text{ (чел.)},$$

Анализ потерь от брака выпускаемой продукции дает экономию рабочего времени, так как имеется возможность увеличить выпуск продукции без дополнительных затрат труда.

Экономию численности за счет сокращения потерь от брака выпускаемой продукции (\mathcal{E}_α^b) рассчитывают по формуле:

$$\mathcal{E}_\alpha^b = \frac{(B_n - B_\phi) \times \mathcal{C}_p \times Y}{100} \text{ (чел.)}, \quad (19.20)$$

где B_n , B_ϕ — удельный вес потерь от брака в себестоимости продукции в базисном и отчетном периодах, %.

Пример. В результате внедрения новой технологии литейного производства в отчетном периоде сокращены потери от брака на 0,2% (0,4 вместо 0,6 в базисном периоде). Численность ППП базисного периода равна 1450 чел. Удельный вес основных рабочих в общей численности ППП — 50%. Относительное уменьшение численности за счет снижения потерь от брака составит:

$$\mathcal{E}_\alpha^b = \frac{(0,6 - 0,4) \times 1240 \times 0,5}{100} = 1,2 \text{ (чел.)}$$

Экономию численности за счет сокращения затрат труда при уменьшении отклонений от нормальных условий работы (\mathcal{E}_α^y) рассчитывают по формуле:

$$\mathcal{E}_\alpha^y = \frac{(D_\phi - D_\phi) \times \mathcal{C}_{об}}{100} \text{ (чел.)}, \quad (19.21)$$

где D_ϕ , D_ϕ — удельный вес доплат рабочим-сдельщикам в общем объеме ФЗП рабочих соответственно в базисном и отчетном периодах, %; $\mathcal{C}_{об}$ — численность основных рабочих в базисном периоде, чел.

Пример. Процент доплат рабочим-сдельщикам в связи с отклонениями от нормальных условий работы в общем ФЗП рабочих в базисном году составил 1,7%, а в отчетном 0,8%. Остальные необходимые исходные данные для расчета экономии численности в ре-

зультате, отклонений от нормальных условий работы возьмем из предыдущего примера.

$$\mathcal{E}_q^y = \frac{(1,7 - 0,8) \times 1450 \times 0,5}{100} = 6,5 (\text{чел.})$$

Экономии численности рабочих за счет сокращения числа случаев невыполнения норм выработки (\mathcal{E}_q^h) рассчитывают по формуле:

$$\mathcal{E}_q^h = \frac{Pr_n \times U_1 \times \mathcal{C}_{об} \times K}{100 \times 100} (\text{чел.}), \quad (19.22)$$

где Pr_n — процент снижения числа рабочих, не выполнявших норму; U_1 — удельный вес группы рабочих-сдельщиков, не выполнявших норму выработки, в общей численности рабочих, %; K — коэффициент повышения уровня выполнения норм, происходящего на протяжении всего анализируемого периода (принимается равным 0,5, что показывает: повышение уровня норм происходило равномерно).

Пример. В анализируемом периоде сокращено на 50% число рабочих, не выполнявших норму выработки. Удельный вес рабочих, не выполнявших норму выработки, составляет 3% от общей численности основных рабочих. Остальные данные для расчета возьмем из предыдущих примеров.

$$\mathcal{E}_q^h = \frac{50 \times 3 \times 1450 \times 0,5 \times 0,5}{100 \times 100} = 5,4 (\text{чел.})$$

При совершенствовании нормирования труда относительное высвобождение численности (\mathcal{E}_q^{nm}) определяют по формуле:

$$\mathcal{E}_q^{nm} = \frac{(t_1 - t_2) \times O_z}{\Phi_1 \times K_n} (\text{чел.}), \quad (19.23)$$

где t_1, t_2 — норма времени (выработки) на единицу продукции (в единицу времени) до и после внедрения мероприятий, нормо-ч.; O_z — фактический годовой объем продукции (работ) после внедрения мероприятий, штук; Φ_1 — фонд рабочего времени одного рабочего до внедрения мероприятий, час.; K_n — коэффициент выполнения норм выработки по плану.

Пример. На механическом участке в результате сверхпланового ввода станков новой модификации осуществили пересмотр норм времени с 4,5 часа до 3,8 часа на одно изделие. Годовой объем проекции фактически составил 20000 изделий. Фонд рабочего времени до внедрения мероприятия равнялся 1800 часов, коэффициент выполнения норм по плану 1,04.

$$\mathcal{E}_q^{nm} = \frac{(4,5 - 3,8) \times 20000}{1800 \times 1,04} = 7,5 (\text{чел.})$$

Относительное уменьшение численности рабочих за счет повышения квалификации, в результате чего сокращается количество рабочих, не выполняющих норму выработки (\mathfrak{E}_q^{κ}) определяют по формулам:

$$\mathfrak{E}_q^{\kappa} = \frac{Ч_{нв} \times P_{нв}}{100} (\text{чел.}), \quad (19.24)$$

$$P_{нв} = \frac{P_{нв2} - P_{нв1}}{P_{нв1}} \times 100, \quad (19.25)$$

где $P_{нв1}$, $P_{нв2}$ - уровень выполнения нормы труда до и после повышения квалификации, %, $Ч_{нв}$ — численность рабочих, увеличивших уровень выполнения нормы труда в результате повышения квалификации, чел.; $P_{нв}$ — прирост процента выполнения нормы труда, %.

Пример. Численность токарей и фрезеровщиков механического участка, выполнявших норму времени соответственно на 96 и 101%, составляла 70 и 90 чел. После проведения целевых курсов по повышению квалификации уровень выполнения норм составил соответственно 101 и 105%. Определим относительную экономию численности рабочих. Для этого определим вначале, на сколько процентов увеличилось выполнение норм времени токарями и фрезеровщиками.

$$\text{Токарями} - P_{нв} = \frac{101 - 96}{96} \times 100 = 5,2\%,$$

$$\text{Фрезеровщиками} - P_{нв} = \frac{105 - 101}{101} \times 100 = 3,96\%.$$

Определим относительную экономию численности рабочих

$$\mathfrak{E}_q^{\kappa} = \frac{70 \times 5,2}{100} + \frac{90 \times 3,96}{100} = 3,64 + 3,56 = 7,2 (\text{чел.})$$

Относительная экономия численности рабочих при внедрении мероприятий, направленных на снижение текучести кадров, в отчетном периоде по сравнению с базисным (\mathfrak{E}_q^{mk}) определяют по формуле:

$$\mathfrak{E}_q^{mk} = \frac{(Ч_{б} \times B \times 0,5)}{\Phi - B} - \frac{(Ч_{от} \times B \times 0,5)}{\Phi - B} (\text{чел.}), \quad (19.26)$$

где $Ч_{б}$, $Ч_{от}$ — численность работников, уволившихся на протяжении года в базисном и отчетном периодах, чел.; B — потери рабочего времени в среднем на одного уволившегося, дней; Φ — явочный фонд рабочего времени одного работника, в днях; 0,5 — коэффициент, показывающий, что увольнение рабочих в течение года происходило равномерно.

Пример. В отчетном периоде в результате улучшения условий труда, совершенствования систем премирования и начала строительства жилого дома число уволившихся по собственному желанию снизилось до 50 чел., против 150 в базисном году. Потери рабочего времени (по данным социологических исследований) в среднем на одного уволившегося работника составили 12 дней. Явочный фонд рабочего времени одного работника равен 218,67 дня.

Определим относительную экономию численности:

$$\mathcal{E}_c^{mk} = \frac{(150 \times 12 \times 0,5)}{218,67 - 12} - \frac{(50 \times 12 \times 0,5)}{218,67 - 12} = 4,35 - 1,45 = 2,9 \text{ (чел.)}$$

При увеличении удельного веса покупных полуфабрикатов в себестоимости продукции экономию численности рабочих (\mathcal{E}_c^{nn}) определяют по формуле:

$$\mathcal{E}_c^{nn} = \left(1 - \frac{100 - Y_\phi}{100 - Y_n} \right) \times \mathcal{C}_p \text{ (чел.)}, \quad (19.27)$$

где Y_ϕ , Y_n — удельный вес покупных полуфабрикатов в себестоимости продукции отчетного и базисного (планового) периодов соответственно, %; \mathcal{C}_p — среднегодовая фактическая численность ППП, чел.

Если удельный вес покупных полуфабрикатов в себестоимости продукции отчетного периода уменьшается, т.е. $Y_\phi < Y_n$, то предприятию потребуется дополнительная численность рабочих, которая определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_c^{nn} = \left(\frac{100 - Y_\phi}{100 - Y_n} - 1 \right) \times \mathcal{C}_p \text{ (чел.)}, \quad (19.28)$$

Пример. Определим увеличение численности работников в результате уменьшения объема кооперированных поставок в отчетном периоде с 12% до 10%. Численность работающих составляет 1429 чел. В этих условиях дополнительная потребность численности работников составит:

$$\mathcal{E}_c^{nn} = \left(\frac{100 - 10}{100 - 12} - 1 \right) \times 1429 = 32,5 \text{ (чел.)},$$

При изменении удельного веса продукции различной трудоемкости в ее общем объеме (\mathcal{E}_c^{pm}) экономию (увеличение) численности определяют по формуле:

$$\mathcal{E}_c^{pm} = \frac{O_\phi \times (UT_\phi - UT_n)}{K \times \Phi_\phi} \text{ (чел.)}, \quad (19.29)$$

где O_ϕ — фактический выпуск продукции, грн.; UT_ϕ , UT_n — удельная трудоемкость в нормо-ч. на 1 тыс. грн. продукции в отчетном и

плановом периодах, соответственно, %; K — коэффициент выполнения норм выработки фактический; $\Phi\phi$ — фактический годовой бюджет рабочего времени одного рабочего, час.

Пример. По плану на 1 тыс. грн. продукции затрачивалось в среднем 300 нормо-ч., а к отчетном периоде по тем же нормам — 295 нормо-ч. Фонд рабочего времени одного рабочего составил 1800 час., коэффициент выполнения норм — 1,06, фактический объем продукции равен 2200 тыс. грн. Фактическая экономия рабочей силы от изменения удельного веса разных видов продукции составит:

$$\mathcal{E}_q^{pm} = \frac{2200 \times (300 - 295)}{1800 \times 1,06} = 5,8 \text{ (чел.)}$$

Для определения возможного роста производительности труда по всем факторам необходимо подсчитать общую расчетную экономию численности персонала (\mathcal{E}_q), а затем воспользоваться формулой (19.12).

Так, например, если общая расчетная экономия численности (с учетом роста численности из-за уменьшения удельного веса покупных полуфабрикатов в себестоимости продукции) составила 36 чел. при среднесписочной численности персонала равной 1500 чел., то рост производительности труда составит:

$$\Delta B_q = \frac{36 \times 100}{1500 - 36} = 2,46\%$$

19.3 Анализ использования рабочего времени и трудоемкости продукции

Показатель использования труда на предприятии — фактический реальный фонд рабочего времени, величина которого зависит от численности работников, продолжительности рабочего периода в днях продолжительности рабочего дня, количества отработанных человеко-дней и человеко-часов.

Сравнение фактического уровня этих показателей с базисным и плановым дает возможность выявить потери рабочего времени в абсолютных единицах измерения и в процентах. Информационная база анализа: отчет по труду, баланс рабочего времени одного рабочего, данные отдела кадров, фотографии рабочего дня.

Анализ удобно проводить, сведя необходимые данные в таблицу по типу табл. 19.4 по материалам которой осуществим оценку эффективности использования рабочего времени.

Рассмотрение данных, приведенных в табл. 19.4, позволяет сделать вывод о том, что на предприятии рабочее время используют не-

достаточно рационально. Об этом свидетельствует снижение среднего количества человеко-дней и человеко-часов, отработанных одним рабочим, по сравнению с плановым периодом. Фактическая продолжительность рабочего дня оказалась ниже плановой.

Таблица 19.4 - Исходные данные

№ п/п	Наименование показателей	По плану	Факти- чески	Откло- нения от плана	Тоже, в %
1	Среднесписочное количество рабочих, чел.	1669	1586	-83	95,0
2	Количество отработанных рабочими человеко-дней	383870	356850	-27020	93,0
3	Среднее количество дней работы одного рабочего	230	225	-5	97,8
4	Неявки на работу, дн. :				
	очередные отпуска	32500	32318	-182	99,4
	учебные отпуска	2000	1919	-81	96,0
	болезни	8435	12737	+4302	151,0
	другие неявки, разрешенные законом (выполнение гособязанностей, отвлечение на сельхозработы и др.)	2500	3558	+1058	142,3
	неявки с разрешения администрации	—	848	+848	—
	прогулы		36	+36	
5	Средняя продолжительность рабочего дня, час.	7,98	7,89	-0,09	98,9
6	Среднее количество часов работы одного рабочего, час.	1835,4	1775,2	-60,2	96,7
7	Количество отработанных рабочими человеко-часов	3063282	2815546	-247736	91,9

Количество отработанных рабочими человеко-часов сократилось по сравнению с планом на 247,7 тыс. Отрицательное влияние на снижение фонда рабочего времени в человеко-днях оказали: снижение численности рабочих, увеличение потерь рабочего времени за счет болезней, отпусков с разрешения администрации, прогулов, а также снижение продолжительности рабочего дня.

Для выявления влияния на фактический фонд отработанного рабочего времени численности рабочих (Ч), продолжительности рабочего дня (Р) и количества рабочих дней в году (Д) проведем следующие расчеты. Если обозначить общее число отработанных человеко-часов

(Т), а их изменение по сравнению с планом (ΔT), то за счет указанных трех факторов изменения произошли в следующих размерах:

1) за счет изменения численности рабочих:

$$\Delta T_{\text{ч}} = \Delta \text{Ч}_p \times D_{\text{факт}}, \quad (19.30)$$

$\Delta T_{\text{ч}} = (-83) \times 225 \times 7,89 = -147,3$ тыс. чел.-час., или 59,4% от общей суммы уменьшения отработанного рабочего времени;

2) за счет изменения числа отработанных человеко-дней в году:

$$\Delta T_{\text{д}} = \Delta D \times \text{Ч}_{\text{нл}} \times P_{\text{ф}}, \quad (19.31)$$

$\Delta T_{\text{д}} = (-5) \times 7,89 \times 1669 = 65,8$ тыс. чел.-час., или 26,6 % от общей ; суммы сокращения отработанных человеко-часов;

3) за счет изменения средней продолжительности рабочего дня

$$\Delta T_p = \Delta P \times D_{\text{нл}} \times \text{Ч}_{\text{нл}}, \quad (19.32)$$

$\Delta T_p = (-0,09) \times 230 \times 1669 = 34,6$ тыс. чел.-час., или 14 % от суммы сокращения отработанных человеко-часов.

Всего общее сокращение отработанного рабочего времени составило: $147,3 + 65,8 + 34,5 = 247,7$ тыс. чел.-час.

При анализе качественного использования рабочего времени определяют ряд коэффициентов:

- коэффициент использования реального (эффективного) фонда рабочего времени одного рабочего ($K_{\text{рф}}$) определяют по формулам:

$$K_{\text{рф}} = \frac{100 - \Pi_{\text{ф}}}{100 - \Pi_{\text{б}}}, \quad (19.33)$$

$$K_{\text{рф}} = \frac{\Phi_{\text{ф}} - \Pi_{\text{ф}}}{\Phi_{\text{б}} - \Pi_{\text{б}}}, \quad (19.34)$$

где $\Pi_{\text{ф}}$, $\Pi_{\text{б}}$ — потери рабочего времени в отчетном и базисном периодах в % (формула 19.33) и в часах (формула 19.34); $\Phi_{\text{ф}}$, $\Phi_{\text{б}}$ — реальный (эффективный) фонд рабочего времени в отчетном и базисном периодах, в часах.

Пример. Базисный фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего равен 1800 часов, фактически он составил 1780 часов. При анализе баланса рабочего времени одного рабочего потери рабочего времени (в часах) в базисном периоде были 250 часов, или 13%, а в отчетном периоде 260 часов, или 14,6%.

Определим коэффициент использования реального фонда рабочего времени:

$$K_{\text{рф}} = \frac{100 - 14,6}{100 - 13} = 0,98, \text{ или}$$

$$K_{p\phi} = \frac{1780 - 260}{1800 - 250} = 0,98.$$

$K_{p\phi} = 0,98 < 1$ свидетельствует о недостаточно эффективном использовании рабочего времени и требует принятия мер.

Коэффициент использования числа дней работы одного рабочего (K_d) определяют отношением фактического числа дней работы к базисному или плановому по формуле:

$$K_d = \frac{D_{\phi}}{D_{б(пл)}}, \quad (19.35)$$

где D_{ϕ} , $D_{б}$, $D_{пл}$ — количество дней работы одного рабочего соответственно в отчетном (анализируемом) периоде, базисном или плановом, дней.

Коэффициент использования продолжительности рабочего дня ($K_{pд}$) определяется отношением фактической продолжительности рабочего дня к базисной или плановой по формуле:

$$K_{pд} = \frac{\Pi_{p.д.\phi}}{\Pi_{p.д.б(пл)}}, \quad (19.36)$$

где $\Pi_{p.д.б(пл)}$ — продолжительность рабочего дня соответственно в отчетном (анализируемом) периоде, базисном (плановом), час.

Выявление влияния уровня использования рабочего времени одним среднесписочным рабочим на выработку определяют сравнением фактического и базисного фонда рабочего времени. Прирост (снижение) выработки за счет изменения уровня использования рабочего времени ($\pm \Delta B$) определяется по формуле:

$$\pm \Delta B = \frac{\Phi_{\phi} - \Phi_{п(б)}}{\Phi_{\phi}} \times 100 (\%), \quad (19.37)$$

где Φ_{ϕ} — фактический фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, час.; $\Phi_{п(б)}$ — плановый (базисный) фонд рабочего времени одного среднесписочного рабочего, час.

Более детальную характеристику использования рабочего времени на предприятии дает анализ баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего.

Эффективность использования рабочего времени определяют возможным сокращением численности работающих и величиной недоданной продукции за счет потерь и нерациональных затрат рабочего времени.

Возможное уменьшение численности работающих за счет сокращения - потерь и нерациональных затрат рабочего времени (\mathcal{E}_ϕ) определяют по формуле:

$$\mathcal{E}_\phi = \frac{(T_{\text{нв}} + T_{\text{л}}) \times K}{\Phi_\phi}, \quad (19.38)$$

где $T_{\text{нв}}$ — потери рабочего времени, час.; $T_{\text{л}}$ — нерациональные затраты рабочего времени, час.; K — коэффициент возможного сокращения потерь и нерациональных затрат рабочего времени; Φ_ϕ — фактический фонд рабочего времени одного рабочего, час.

Величину недоданной продукции в результате неявок и потерь рабочего времени ($-\Delta O$) определяют по формуле:

$$-\Delta O = T \times B, \quad (19.39)$$

где T — неявки и потери рабочего времени, подлежащие сокращению, час. (дни); B — выработка продукции часовая (дневная), грн.

После анализа использования рабочего времени на предприятии необходимо определить влияние на выработку одного рабочего и работающего числа отработанных дней, продолжительности рабочего дня и структуры кадров.

Средняя выработка одного работающего зависит от средней выработки рабочего и удельного веса основных рабочих в численности ППП (работающих).

Средняя выработка одного рабочего зависит от изменения количества отработанных рабочим человеко-дней, продолжительности рабочего дня и изменений количества отработанных рабочим чел.-час.

Наличие целодневных потерь рабочего времени ведет к отставанию выполнения по среднегодовой выработке, а внутрисменные потери рабочего времени вызывают отставание по среднедневной выработке.

На часовую выработку оказывает влияние трудоемкость продукции. При снижении трудоемкости часовая выработка повышается, и наоборот, т.е. показатель часовой выработки находится в обратной зависимости от трудоемкости продукции.

Следовательно, по характеру воздействия на показатели часовой, дневной и годовой выработки внутрипроизводственные резервы можно подразделить на три группы: резервы снижения трудоемкости продукции, резервы улучшения использования рабочего времени и резервы совершенствования структуры кадров.

При анализе выполнения показателей производительности труда используют зависимость среднечасовой, среднедневной и среднегодовой выработки. Эта зависимость выражается в виде следующих формул:

$$I_{ч.в} = B_{отч} / B_{баз(пл)}, \quad (19.40)$$

где $I_{ч.в}$ — индекс часовой выработки, показывающий относительное изменение уровня выработки в данном периоде; $B_{отч}$, $B_{баз(пл)}$ — абсолютный уровень часовой выработки, соответственно в отчетном и базисном (плановом) периодах, грн. (кг, м³ и т.д.).

$$I_{д.в} = I_{ч.в} \times I_{ч.д}, \quad (19.41)$$

где $I_{д.в}$ — индекс дневной выработки рабочих; $I_{ч.д}$ — индекс реального использования рабочего времени в течение рабочего дня (смены).

$$I_{г.в} = I_{ч.в} \times I_{ч.д} \times I_{эф}, \quad (19.42)$$

где $I_{г.в}$ — индекс годовой выработки рабочих; $I_{эф}$ — индекс годового эффективного фонда рабочего времени одного среднесписочного рабочего.

Если $I_{ч.в}$ превышает $I_{д.в}$, то это свидетельствует об улучшении использования целосменного рабочего времени. Если $I_{ч.в}$ больше $I_{д.в}$, то это отражает увеличение внутрисменных потерь рабочего времени.

Показатели годовой выработки, исчисленные на одного среднесписочного рабочего и на одного среднесписочного работающего из числа ППП, находятся также в прямой зависимости от структуры работающих. Совершенствование структуры работающих характеризуется повышением удельного веса рабочих, и, прежде всего, основных, в общей численности ППП.

$$I_{г.в} = I_{ч.в} \times I_{ч.д} \times I_{эф} \times I_{уд}, \quad (19.43)$$

где $I_{уд}$ — индекс удельного веса основных рабочих в общей численности ППП.

При анализе роста выработки за счет улучшения структуры кадров исходят из того, что при прочих равных условиях (неизменной технологической и производственной трудоемкости, прежнем уровне использования рабочего времени) выработка в расчете на одного работающего возрастает пропорционально увеличению удельного веса производственных рабочих в общей численности ППП. Но это не исключает возможности увеличения численности и других категорий работающих.

Анализ динамики трудоемкости позволяет выявлять резервы повышения производительности труда как в целом по предприятию, так и по отдельным видам продукции и технологическим этапам ее производства.

При анализе необходимо определить, за счет каких факторов изменяется трудоемкость продукции, и как снижение трудоемкости повлияло на рост выработки.

Пример. По данным табл. 19.5 проанализируем, за счет каких факторов и на сколько снизилась технологическая нормативная трудоемкость и как ее изменение повлияло на рост производительности труда.

Таблица 19.5 - Исходные данные

Показатели	План	Фактические	% изменения
Объем продукции, тыс. грн.	10000	10500	105,0
Трудоемкость продукции, нормо-час.	2400	2500	104,1
Затраты труда основных рабочих, чел. -час.	2200	2250	102,2

Для определения, в какой степени и какие факторы влияли на снижение технологической нормативной трудоемкости и как ее изменение повлияло на рост производительности труда, сделаем расчеты в табл. 19.6.

Таблица 19.6

Показатели	План	Фактически	Фактические показатели в % к плану
Трудоемкость продукции на 1000 грн. объема, нормо-час. (удельная трудоемкость)	$(2400/10000)=0,24$	$(2500/10500)=0,238$	0,92
Выполнение норм, %	$(2400 \times 100)/2200 = 109,1$	$(2500 \times 100)/2250 = 111,1$	101,8

На основании этих расчетов можно сделать вывод, что по сравнению с планом трудоемкость продукции снизилась на 0,8% (100-99,2), а выполнение норм увеличилось на 1,8% (101,8-100). Следовательно, снижение трудоемкости произошло за счет перевыполнения норм выработки.

Определим рост производительности труда за счет снижения трудоемкости продукции:

$$\text{процент роста} \quad ПТ = \frac{0,8 \times 100}{100 - 0,8} = 0,81\%.$$

Снижение трудоемкости влияет на часовую выработку. Рост (снижение) часовой выработки в анализируемом периоде определяется отношением базисной (плановой) трудоемкости к фактическим затратам труда:

$$B_{ч.ф} = \frac{T_{баз(пл)}}{T_{ф}} \times 100 - 100, \quad (19.44)$$

где $B_{ч.ф}$ — рост (снижение) часовой выработки в анализируемом периоде, %, $T_{баз(пл)}$ — базисная (плановая) трудоемкость, норма-час.; $T_{ф}$ — фактическая трудоемкость, норма-час.

Пример. Базисная трудоемкость изделия — 4,8 норма-час. Фактическая трудоемкость увеличилась до 4,85 норма-час. Определим снижение часовой выработки за счет увеличения трудоемкости.

$$B_{ч.ф} = \frac{4,8}{4,85} \times 100 - 100 = 1,03\%.$$

Часовая выработка снизилась на 1,03%.

При выявлении неиспользованных резервов снижения трудоемкости продукции применяют метод прямого счета: по каждому мероприятию определяют неиспользованный резерв снижения трудоемкости продукции (в норма-час.) и результаты суммируют:

$$\sum_{p=1}^n T_p = T_1 + T_2 + \dots + T_n, \quad (19.45)$$

Возможный рост производительности труда по этому фактору рассчитывают по формуле:

$$ПТ = \frac{\sum_{p=1}^n T_p \times 100}{T_{баз(пл)} - \sum_{p=1}^n T_p}. \quad (19.46)$$

19.4 Анализ состояния нормирования труда

19.4.1 Задачи анализа нормирования труда

Нормирование труда является основой оперативного и перспективного планирования, организации труда и заработной платы. Анализ состояния нормирования труда на предприятии позволяет оценить работу коллектива предприятия в этой области, выявить имеющиеся недостатки и пути их устранения, наметить соответствующие мероприятия по улучшению работы.

Основные задачи анализа нормирования труда следующие:

- определение охвата работ нормированием труда;
- оценка качества действующих норм и его изменения при осуществлении организационно-технических мероприятий;
- установление степени равнонапряженности норм труда, что позволит выявить, а затем и устранить «выгодные» и «невыгодные» нормы;
- оценка уровня выполнения норм труда, выявление работников, не выполняющих нормы, и причин невыполнения норм;
- оценка применяемых нормативных материалов и степени их использования;
- проверка организации работы по нормированию, изучению трудовых процессов и затрат рабочего времени на предприятии;
- определение эффективности работы по обеспечению динамичности и прогрессивности норм труда и главным образом работы по установлению и пересмотру действующих норм;
- оценка степени и эффективности участия рабочих в совершенствовании нормирования труда на предприятии.

Исходя из поставленных задач, необходимо определить круг анализируемых показателей. Их количество не должно быть очень большим, так как это затруднит аналитическую работу, и в то же время — достаточным для обеспечения обоснованности выводов. Кроме того, определяется объем аналитической работы, распределение ее между исполнителями, устанавливается, какие материалы, необходимы для анализа, и сроки проведения этой работы.

Все сформулированные направления анализа тесно взаимосвязаны между собой. Поэтому немаловажное значение имеет последовательность их осуществления. Например, качество действующих норм зависит от степени единства и равнонапряженности норм, а уровень выполнения норм труда определяется в свою очередь качеством действующих норм, применяемых нормативных материалов, совершенством трудового процесса. Эффективность работы по обеспечению динамичности и прогрессивности норм зависит от реше-

ния всех перечисленных задач анализа, так как только в этом случае будут выявлены возможности пересмотра действующих норм.

Сбор исходных данных начинается с изучения статистической отчетности, в ходе которого выясняется динамика количества применяемых норм и степень их обоснованности. Одновременно анализируется необходимая внутризаводская текущая документация и отчетность: наряды на выполнение работ, в которых указано нормируемое время по изделиям; отчет о выполнении норм выработки рабочими-сдельщиками; сводные данные фотографий, самофотографий рабочего дня и моментных наблюдений; отчеты цехов о выполнении оргтехмероприятий по снижению трудоемкости продукции, улучшению использования рабочего времени, календарных планов пересмотра норм; материалы общественных смотров, совещаний, проверки коллективных договоров, протоколы заседания комиссии по трудовым спорам и т.д. Нормативно-исследовательские станции представляют для анализа материалы о единстве и равнонапряженности норм на предприятии, об использовании рабочего времени, степени и результатах применения отраслевых и общепромышленных нормативов, а также предложения по улучшению структуры трудового процесса. Кроме того, используются данные о подготовке и повышении квалификации кадров нормировщиков, данные об оборудовании — паспорта оборудования, карты технологических процессов и т.п. Из маршрутных листов или операционных карт технологического процесса берутся данные о режимах работы оборудования, применяемых инструментах и приспособлениях, структуре операции, а также нормы на ее выполнение. Фактические режимы работы оборудования целесообразно сравнить с паспортными данными, что позволит наметить пути снижения трудоемкости продукции. Немаловажное значение для анализа нормирования труда имеют результаты личных наблюдений работника, который проводит анализ, беседы с рабочими.

После сбора этих материалов, проверки их достоверности и сопоставимости, их систематизации составляются аналитические таблицы. В этих таблицах анализируемый показатель рассматривается во взаимосвязи с другими, что дает возможность установить степень влияния их на величину показателя.

При обработке первичных материалов и их систематизации строятся динамические ряды, которые характеризуют изменение того или иного показателя за ряд лет (базисные, плановые и отчетные данные); рассчитываются средние показатели по группам работников, по участку, цеху или предприятию.

После составления таблиц и первичной обработки исходных материалов можно приступить к самому анализу. Полученные данные сравнивают в динамике за ряд лет с соответствующими показателями, рассчитанными по нормативам, а также с аналогичными показателями передовых предприятий, со среднеотраслевыми данными, выявляют степень и причины отклонений, а также степень влияния каждого фактора на рассматриваемый показатель.

Анализ проводится по видам работ или по категориям работников. Выделяются работы, оплачиваемые сдельно и повременно. Основные работы, оплачиваемые сдельно, как правило, нормируются все. На некоторые работы, оплачиваемые повременно, нормы не установлены.

Однородные вспомогательные работы объединяются в группы, и по каждой группе рассчитывается доля нормируемых работ.

Долю нормируемых работ ($d_{н.р}$) можно определить по следующим формулам:

$$d_{н.р} = \frac{T_{н.р}}{T_{общ}} \times 100 \quad \text{или} \quad d_{н.р} = \frac{Ч_{н.р}}{Ч_{общ}} \times 100, \quad (19.47)$$

где $T_{н.р}$ — отработанное нормируемое рабочее время, человеко-час.;

$T_{общ}$ — все отработанное время за анализируемый период времени, человеко-час.;

$Ч_{н.р}$ — численность рабочих, труд которых нормируется;

$Ч_{общ}$ — численность всех рабочих данной группы.

Приведем пример расчета доли нормируемых работ.

В табл. 19.7 представлены исходные данные.

Расчет по показателям численности работников приведен в табл. 19.8

Таблица 19.7 - Исходные данные

Показатели	Фактически за предыдущий год (базис)	План на отчетный год	Фактически за отчетный год
1	2	3	4
Среднесписочная численность промышленно-производственного персонала	2700	2682	2725
Численность рабочих	2150	2150	2178
В том числе:			
- в основных цехах	1183	1226	1307
- во вспомогательных цехах	967	924	871
Численность рабочих-сдельщиков	1210	1220	1228

Окончание табл. 19.7

1	2	3	4
В том числе:			
- в основных цехах	820	835	830
- во вспомогательных цехах	390	385	398
Отработано всеми рабочими нормируемого рабочего времени, тыс. человеко-час	2047,1	2165,0	2174,6
В том числе:			
- в основных цехах	1407,4	1452	1450
- во вспомогательных цехах	639,7	713	724,6
Отработано всеми рабочими за год, тыс. человеко-час	3936,7	4033,4	4027,1
В том числе:			
- в основных цехах	2165,2	2243,8	2416,3
- во вспомогательных цехах	1771,5	1789,6	1510,8

Таблица 19.8 – Показатели численности работников

Доля работников, труд которых нормируется	Базис	Отчет
В общей численности всех работающих	$(1210 : 2700) \cdot 100 = 44,8\%$	$(1228 : 2725) \cdot 100 = 45\%$
В численности рабочих	$(1210 : 2150) \cdot 100 = 56\%$	$(1228 : 2178) \cdot 100 = 56\%$
В численности рабочих основных цехов	$(820 : 1183) \cdot 100 = 70\%$	$(830 : 1307) \cdot 100 = 63\%$

Аналогично проводится расчет по показателям отработанного нормируемого времени.

Полученные результаты сводятся в таблицу (табл. 19.9).

Таблица 19.9

(в %)

Показатели	Базисный год	Плановый год		Рост показателя		
		план	фактически	планового по сравнению с отчетным	фактического по сравнению с плановым	фактического по сравнению с отчетным
1	2	3	4	5	6	7
Доля работников, труд которых нормируется:						
- в общей численности всех работающих	44,8	45	45	100,4	100,0	100,4
- в численности рабочих	56	57	56	101,8	98,2	100,0

Окончание табл. 19.9

1	2	3	4	5	6	7
- в численности рабочих основных цехов	70	68	63	97,1	92,6	90,0
- в численности рабочих вспомогательных цехов	40	42	45	105,0	107,1	112,5
Доля нормируемых работ, рассчитанная по отработанному нормируемому времени:						
- рабочих	52	54	54	103,8	100,0	103,8
- рабочих основных цехов	65	56	60	100,0	92,3	92,3
- рабочих вспомогательных цехов	36	40	48	111,1	120,0	133,3

На предприятии охвачено нормированием только 45% всех выполняемых работ, причем по группе рабочих — 56%, по группе рабочих основных цехов этот показатель снизился с 70 до 63%, а по группе рабочих вспомогательных цехов повысился с 40 до 45%. Доля нормируемых работ, рассчитанная по отработанному рабочему времени, ниже, чем доля, рассчитанная по численности работников. Это может свидетельствовать о том, что рабочие-сдельщики отвлекались на повременные работы. В данном случае у рабочих основных цехов доля нормируемых работ снизилась на 7% при расчете по их численности, при расчете по отработанному времени — на 5%, а у вспомогательных рабочих возросла соответственно на 5 и 12%.

Определение количества работ, охваченных нормированием, позволит выявить, на каких участках и в подразделениях, на каких видах работ не применяются нормы труда или работы нормируются не полностью, наметить мероприятия по расширению круга нормируемых работ.

19.4.2. Анализ качества норм труда

Качество норм труда на предприятии характеризуется несколькими показателями: составом и структурой норм труда и уровнем их выполнения, степенью единства и равнонапряженности норм, динамичностью и прогрессивностью норм труда.

Этапы анализа качества норм следующие: общая оценка качества действующих норм; оценка их по отдельным подразделениям (цехам, видам работ, разрядам рабочих, операциям); установление причин различной напряженности норм.

Прежде всего, необходимо определить долю научно обоснованных и опытно-статистических норм труда. Эти показатели характеризуют по сути дела методы установления норм, а не их качество. На

предприятию доля научно обоснованных норм рассчитывается по количеству применяемых норм, по численности рабочих, работающих по тем или другим нормам, по трудоемкости работ, выполняемых по научно обоснованным и опытно-статистическим нормам.

Исходные данные для первых двух расчетов имеются в форме № 4-т раздел II, а для определения удельного веса обоснованных норм по трудоемкости работ данные берутся из документов оперативного учета. Для детального анализа рассчитываются средние показатели за год. Расчеты можно выполнить по формулам:

$$d_{н.о} = \frac{Ч_{н.о}}{Ч_{общ}} \times 100, \quad d_{н.о} = \frac{K_{н.о}}{K_{общ}} \times 100, \quad d_{н.о} = \frac{T_{н.о}}{T_{общ}} \times 100, \quad (19.48)$$

где $d_{н.о}$ — доля научно обоснованных норм;

$Ч_{н.о}$ — численность рабочих, полностью работающих по научно обоснованным нормам;

$Ч_{общ}$ — общая численность рабочих, труд которых нормируется;

$K_{н.о}$ — количество научно обоснованных норм;

$K_{общ}$ — общее количество норм (на участке цеха по видам работ);

$T_{н.о}$ — рабочее время, отработанное по научно обоснованным нормам;

$T_{общ}$ — общая продолжительность времени, отработанного на сдельных работах.

Пример характеристики норм приведен в табл. 19.10.

Таблица 19.10

Наименование показателей	Базисный год	Плановый	
		план	выполнение
1	2	3	4
Количество разработанных норм на производственную программу по предприятию, единиц	25950	26130	25900
в том числе научно обоснованных	12940	14000	12960
То же в основных цехах	15050	14900	15380
в том числе научно обоснованных	10200	11050	11300
То же во вспомогательных цехах	10900	11230	10520
в том числе научно обоснованных	2740	2950	3020
Средняя численность рабочих-сдельщиков	1210	1220	1228
в том числе работающих по научно обоснованным нормам	620	725	702
То же в основных цехах	820	800	830
в том числе работающих по научно обоснованным нормам	570	580	605
То же во вспомогательных цехах	390	420	398

Окончание табл. 19.10

1	2	3	4
в том числе работающих по научно обоснованным нормам	120	145	152
Отработано на сдельных работах, тыс. человеко-час	2047,1	2165,0	2174,6
в том числе по научно обоснованным нормам	980,5	1005,1	1020,3
То же в основных цехах	1 407,4	1423,0	1450,0
в том числе по научно обоснованным нормам	680,4	700,2	710,5
То же во вспомогательных цехах	639,7	725,0	724,6
в том числе по научно обоснованным нормам	300,1	304,9	309,8

Определим долю обоснованных норм по предприятию в целом в 1974 г.

Расчет по численности рабочих:

$$d_1 = (702 : 1228) \times 100 = 57,1\%.$$

Расчет по количеству норм труда:

$$d_2 = (12960 : 25\,900) \times 100 = 50\%.$$

Расчет по затратам рабочего времени:

$$d_3 = (1020,3 : 2174,6) \times 100 = 47\%.$$

Однако полученные таким образом показатели не совсем точны. Так, на показатель удельного веса обоснованных норм, рассчитанный по количеству норм, влияет объем работ. Например, в цехе действуют 1800 норм, из них 900, т.е. 50%, научно обоснованные. Цех выпускает изделие 1 — 1500 шт. и изделие 2 — 3000 шт. При условии, что нормируемое время на эти изделия одинаково, доля научно обоснованных норм, рассчитанная по трудоемкости, будет равна только 40% $[1800 : (1500 + 3000) \times 100]$.

При расчете по предлагаемым формулам трудно определить также число рабочих, полностью работающих по научно обоснованным нормам. Поэтому надо сопоставить показатели, рассчитанные по числу рабочих и трудоемкости работ. Для расчета условного числа рабочих-сдельщиков, труд которых нормируется по научно обоснованным нормам, сопоставляются показатели численности рабочих:

$$C_{н.о} = C_{общ} \times \frac{H_{н.о}}{H_{общ}}, \quad (19.49)$$

где $C_{н.о}$ — условное число рабочих-сдельщиков, работающих по научно обоснованным нормам;

$C_{общ}$ — средняя численность всех рабочих-сдельщиков;

Нн.о — количество нормо-часов, затраченных на работы, выполняемые по обоснованным нормам;

Нобщ — общее количество нормо-часов, отработанное за тот же период.

Отношение (*Сн.о* : *Собщ*) более точно показывает долю научно обоснованных норм труда в цехе или на предприятии. Исходя из наших данных, определим условное количество рабочих-сдельщиков, занятых на работах, нормируемых по научно обоснованным нормам, в плановом периоде.

$Сн.о = 1228 \times (1020,3 / 2174,6) = 577$ человек, тогда $(577 / 1228) \times 100 = 47\%$.

Доля научно обоснованных норм рассчитывается по предприятию в целом и отдельно по основному и вспомогательному производству, после чего определяется динамика показателей, степень выполнения мероприятий по увеличению доли обоснованных норм на предприятии и в цехах, выявляются причины невыполнения задания. В табл. 19.11 на основании полученных данных показано изменение структуры норм труда на предприятии.

Таблица 19.11

(в %)

Показатели	Базисный год	Плановый год		Рост показателя		
		план	фактически	планового по сравнению с отчетным	фактического по сравнению с плановым	фактического по сравнению с отчетным
1	2	3	4	5	6	7
Доля научно обоснованных норм на предприятии, рассчитанная по численности рабочих	51,2	59,4	57,1	116,0	96,1	101,5
То же в основных цехах	69,5	72,5	73,0	104,3	100,7	105,0
То же во вспомогательных цехах	30,8	34,5	38,2	112,0	110,7	124,0
Доля научно обоснованных норм на предприятии, рассчитанная по количеству норм	49,9	54,6	50,0	109,4	91,6	100,2
То же в основных цехах	67,8	74,2	73,5	109,4	99,1	108,4

Окончание табл. 19.11

1	2	3	4	5	6	7
То же во вспомогательных цехах	25,1	26,3	28,7	104,8	109,1	114,3
Доля научно обоснованных норм на предприятии, рассчитанная по величине отработанного времени, %	47,9	46,4	47,0	96,9	101,3	98,1
То же в основных цехах	48,3	49,2	49,0	101,9	99,6	101,4
То же во вспомогательных цехах	46,9	42,1	42,8	89,8	101,7	91,3

Кроме того, полученные данные сравниваются со среднеотраслевыми показателями, а также с аналогичными показателями передовых предприятий.

Одним из показателей качества применяемых норм труда является также уровень их выполнения, который рассчитывается как отношение нормируемого к фактически затраченному времени на сдельных работах. Средний процент выполнения норм определяется для каждого рабочего, участка, цеха (отдельно по основным и вспомогательным цехам) и по предприятию в целом. Фактические данные сравниваются с плановыми и базисными (табл. 19.12), устанавливаются причины отклонения показателей, определяются мероприятия по устранению выявленных недостатков.

Таблица 19.12

(в %)

Показатели	Базисный год	Плановый год		Рост показателя		
		план	фактически	планового по сравнению с отчетным	фактического по сравнению с плановым	фактического по сравнению с отчетным
Среднее выполнение норм по предприятию	128,2	123	120	96,1	97,6	93,7
То же в основных цехах	125	119	117	95,2	98,3	93,6
То же во вспомогательных цехах	135	128	126	94,8	98,4	93,3

При анализе выполнения норм выработки надо учитывать все факторы, влияющие на его уровень: потери рабочего времени, сверхурочная работа и т. д.

Предположим, что в основных цехах сверхурочные работы в среднем составили за год 15% к числу отработанных часов, а во вспомогательных цехах внутрисменные потери рабочего времени были 10%. Тогда с учетом использования рабочего времени выполнение норм в основных цехах составит 101,7% ($117 : 1,15$) и во вспомогательных 139,8% ($126 \times 1,11$).

Необходимо проанализировать также уровень выполнения норм рабочими-сдельщиками. При этом следует проверить правильность распределения сдельщиков по степени выполнения норм с учетом данных о внутрисменных потерях рабочего времени и времени сверхурочных работ.

В табл. 19.13 показано выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками на предприятии.

Таблица 19.13

Показатели	Распределение рабочих-сдельщиков по степени выполнения норм выработки (человек)								Среднее выполнение норм, %
	90-100%	100-105%	105-110%	110-120%	120-130%	130-150%	От 150 и выше	Итого	
Рабочие основных цехов	123	67	101	272	126	73	68	830	117
Рабочие вспомогательных цехов	18	26	41	90	113	57	53	398	125
Итого по предприятию	141	93	142	362	239	130	121	1228	120

Если на предприятии 1228 рабочих-сдельщиков и 950 рабочих-повременщиков (их труд, как правило, не нормируется), то из всех рабочих труд нормируется только у 56% [$(1228/2178) \times 100$]. Среднее выполнение норм выработки рабочими-сдельщиками по предприятию — 120%, в том числе рабочими основных цехов — 117%:

$$\left(\frac{95 \times 123 + 102,5 \times 67 + 107,5 \times 101 + 115 \times 272 + 125 \times 126 + 140 \times 73 + 160 \times 68}{830} \right),$$

а рабочими вспомогательных цехов — 125%:

$$\left(\frac{95 \times 18 + 102,5 \times 26 + 107,5 \times 41 + 115 \times 90 + 125 \times 113 + 140 \times 57 + 160 \times 53}{398} \right).$$

Из всех рабочих-сдельщиков не выполняют нормы всего 141 человек, т.е. 11,5% $[(141/1228) \times 100]$; из числа рабочих основных цехов не выполняют нормы 123 человека, или 14,8% $[(123/830) \times 100]$, а из числа рабочих вспомогательных цехов — 18 человек, или 4,5% $[(18/398) \times 100]$.

Выполняют нормы выше среднего уровня по предприятию из рабочих основных цехов 267 человек $(126+73+68)$, т.е. 32% $[(267/830) \times 100]$, из них выполняют нормы от 120 до 130% — 126 человек, или 15,1% $[(126/830) \times 100]$, от 130 до 150% — 73 человека, или 8,8% $[(73/830) \times 100]$ и свыше 150% выполняют нормы 68 человек, или 8,2% $[(68/830) \times 100]$.

Из рабочих вспомогательных цехов выполняют нормы выше среднего уровня 223 человека $(113+57+53)$, т.е. 56,7% $[(223/398) \times 100]$, из них от 120 до 130% — 113 человек, или 28,4% $[(113/398) \times 100]$, от 130 до 150% — 57 человек, или 14,4% $[(57/398) \times 100]$, и свыше 150% выполняют нормы 53 человека, или 13,3% $[(53/398) \times 100]$.

Среднее выполнение норм выработки (без учета рабочих, не выполняющих нормы) составит 123,1%

$$\left(\frac{102,5 \times 93 + 107,5 \times 142 + 115 \times 362 + 125 \times 239 + 140 \times 130 + 160 \times 121}{1087} \right).$$

Если все рабочие-сдельщики будут выполнять нормы, то производительность их труда повысится на 2,6% $[(123,1/120) \times 100 - 100]$. Производительность труда в расчете на всех рабочих вырастет примерно на 1,5% $[(1228 \times 2,6)/2178]$, а в расчете на всех работников — на 1,2% $[(2178 \times 1,5)/2725]$.

Если среднее выполнение норм выработки достигнет 125%, то производительность труда рабочих-сдельщиков повысится на 6,1%

$$\left[\frac{141 \times (125 - 95) + 93 \times (125 - 102,5) + 142 \times (125 - 107,5) + 362 \times (125 - 115) + 239 \times (125 - 120)}{1228} \right],$$

производительность труда в расчете на всех рабочих возрастет на 3,4% $[(1228 \times 6,1)/2178]$, а в расчете на всех работающих — на 2,7% $[(3,4 \times 2178)/2725]$.

Особое внимание при анализе необходимо уделить выявлению причин невыполнения норм и, в первую очередь, причин потерь рабочего времени. Кроме показателей действующей отчетности к анализу целесообразно привлечь данные сводных фотографий рабочего времени и фотохронометражных наблюдений, что позволит установить действительную причину и величину потерь рабочего времени.

Для определения условий достижения высоких результатов труда необходимо проанализировать деятельность рабочих, перевыполняющих нормы выработки. Для этого надо распределить всех рабочих, выполняющих нормы выше среднего уровня по исследуемой совокупности, на группы по степени выполнения норм, например, с интервалами через каждые 10%: от 120 до 130%, от 130 до 140, от 140 до 150, от 150 до 160% и т. д. Такой анализ позволит установить, сколько рабочих, какой квалификации и специальности, на каких участках и операциях перевыполняют нормы, разработать мероприятия по повышению среднего уровня выполнения норм.

Анализ выполнения норм выработки следует проводить по профессиям рабочих, а также по важнейшим видам изделий (операциям), что позволит выявить передовые методы труда и резервы повышения его производительности.

Надо иметь в виду, что перевыполнение норм выработки может быть также следствием имеющихся недостатков в учете фактического объема работы, применения заниженных норм, нарушения технологии. Эти недостатки можно выявить по доплатным нарядам за работу, вызванную отклонениями от технологии, за сверхурочную работу, при сравнении применяемых норм с рассчитанными по нормативам.

При анализе нормирования труда важно правильно определить фактический уровень выполнения норм и сравнить его с плановым. В плане по труду определена выработка на одного рабочего в зависимости от планового уровня выполнения норм. Если разделить плановую выработку на плановый коэффициент выполнения норм (процент выполнения норм, деленный на 100), то получится средняя плановая норма выработки. С ней нужно сравнить среднюю фактическую норму, которая была применена в отчетном периоде (назовем ее «внедренной нормой»). Для определения внедренной нормы достаточно отчетную выработку разделить на фактический коэффициент выполнения норм. Например, на участке, где применяется сдельная оплата труда, выработка на одного рабочего по плану — 20 единиц продукции при плановом выполнении норм 111%. Фактическая выработка составила 22 единицы при выполнении норм на 130%. На первый взгляд, все обстоит благополучно. Однако при расчете плановой и внедренной норм оказалось, что внедренная норма значительно ниже плановой и составляет всего 16,9 единиц ($22:1,3$) вместо 18 ($20:1,11$) по плану. Причиной снижения внедренной нормы выработки могут быть ошибки в нормировании, неправильное применение к нормам поправочных коэффициентов, а

также изменения условий выполнения работ. Применение такого метода анализа в цехе и на предприятии в целом позволит обнаружить участки, бригады и отдельные рабочие места, где применялись заниженные нормы выработки.

При расчете плановой и внедренной норм необходимо учитывать труд всех работников. Уровень выполнения норм по отдельным группам рабочих, в которые входят рабочие-повременщики, приходится определять условно; выполнение норм рабочими-повременщиками принимается за 100%. Таким образом, величина внедренной нормы зависит и от численности вспомогательных рабочих — при сокращении рабочих-повременщиков она будет выше, а при увеличении по сравнению с планом их численности — ниже, т.е. анализ позволяет установить изменения в численности рабочих-повременщиков на предприятии.

Рассмотренный метод выявления отклонений фактических норм от плановых применим прежде всего в цехах и на предприятиях, где производится однородная продукция, нормируемая и учитываемая в одном натуральном показателе. Это — лесозаготовительные и лесопильные, торфяные, горнорудные, угольные, газо- и нефтедобывающие предприятия, электростанции, некоторые химические предприятия, производства и цехи и т.п.

При условно-натуральном измерении продукции и выработки область применения данного метода может быть значительно расширена. Разнородная продукция приводится к условно-натуральным единицам, уровень внедренных норм рассчитывается так же, как и при натуральном измерении выработки.

В машиностроении и других отраслях промышленности, где выпускается большая номенклатура продукции, используется трудовой метод. По изменению уровня выработки в нормо-часах, приходящихся на один отработанный человеко-час или человеко-день, в отчете по сравнению с планом можно судить о качестве и уровне внедренных норм.

В табл. 19.14 приведен пример расчета уровня внедренных норм в трудовом измерении. В механическом цехе завода план по объему продукции выполнен на 106,8% ($11750:11000 \times 100$). Если разделить отчетный объем продукции, рассчитанный по плановым нормам, на количество фактически отработанных человеко-часов, то выработка в расчете на 1 отработанный человеко-час будет равна 1,152 нормо-час. Это выше, чем предусматривалось планом (1,14 нормо-часа). Следовательно, в целом по цеху нормы применялись достаточно напряженные. Это подтверждается и уровнем выработки в расчете на

1 человеко-час в отчетном периоде, которая равна 1,149 (11716 : 10200).

Таблица 19.14 – Расчет уровня внедренных норм в трудовом измерении

Подразделения цеха	По плану			По отчету				
	Трудоемкость по плановым нормам, чел.-час	Полагалось отработать по плану, чел.-час	Норма выработки, норма-часов на 1 чел.	Трудоемкость по плановым нормам, чел.-час	Отработано, чел.час	Фактическая трудоемкость, по отчетным нормам, чел.-час	Выработка норма часов на 1 чел.-час	
							плановая (5:6)	фактическая (7:6)
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Токарный уч-ок	5000	4348	1,15	5500	4900	5880	1,12	1,20
Фрезерный уч-ок	4000	3390	1,18	4200	3300	3696	1,27	1,12
Участок обслужив.	2000	1905	1,03	2050	2000	2140	1,025	1,07
Всего по цеху	11000	9643	1,14	11750	10200	11716	1,152	1,15

Однако на участке токарных работ применялись менее напряженные нормы выработки. По плану норма выработки должна составлять 1,15 нормо-час. на 1 отработанный человеко-час, а фактически составила только 1,12. В то же время выработка в отчетных нормо-часах составила 1,20. Это означает, что в отчетном периоде нормы времени по участку были завышены на 7,2% $[(1,20/1,12) \times 100 - 100]$.

На участке фрезерных работ выработка на 1 отработанный человеко-час составила 1,27 нормо-час., или на 7,7% выше, чем предусматривалось планом $[(1,27/1,18) \times 100 - 100]$. При этом выработка, рассчитанная по отчетным нормам времени (1,12), ниже, чем по плановым, на 11,8% $[(1,12/1,27) \times 100 - 100]$. Это свидетельствует о применении достаточно напряженных норм.

Применение этого метода сравнения плановых и фактических норм принципиально возможно и при стоимостном учете выработки. Однако в связи с тем, что выработка в стоимостном выражении по отдельным участкам, а тем более по бригадам и рабочим местам не планируется, использование этого показателя при анализе норми-

рования внутри цехов затруднительно. Кроме того, надо учитывать, что показатели выработки в стоимостном выражении подвержены искажению в связи с изменением ассортимента продукции и оптовых цен.

Важнейшим показателем, характеризующим качество норм на предприятии, является уровень их напряженности. Он показывает соответствие норм общественно необходимым затратам труда в экономически целесообразных для данного производства организационно-технических условиях.

Уровень напряженности — величина относительная. Норма времени, рассчитанная по нормативам на выполнение того или иного вида работ, чаще всего бывает меньше фактически установленной нормы на предприятии. Отношение величины этой нормы к установленной на предприятии и есть показатель напряженности нормы. Оптимальная напряженность — это равенство между этими величинами.

Одной из важнейших задач совершенствования нормирования труда на предприятии является достижение равной напряженности норм на выполнение разных видов работ (операций). Равнонапряженными нормы будут в том случае, если их фактические значения пропорциональны установленным по нормативам:

$$\frac{B_1}{H_1} = \frac{B_2}{H_2} = \frac{B_3}{H_3} \text{ и т.д.,} \quad (19.50)$$

где B_1, B_2, B_3 — нормы времени на выполнение работ (операций), установленные по нормативам;

H_1, H_2, H_3 — применяемые нормы времени на выполнение этих работ (операций) на предприятии.

Равная напряженность норм труда на выполнение разных операций (работ) обеспечивает их внутреннее единство, при этом к разным работникам предъявляются одинаковые требования, предполагается равная возможность выполнения норм всеми рабочими. В настоящее время по ряду причин еще не на всех предприятиях могут быть внедрены достаточно напряженные нормы. Поэтому должны быть созданы такие условия, чтобы неизбежные отклонения от величины нормы, установленной по нормативам, были обоснованы и одинаковы для всех норм.

О средней напряженности норм труда можно приближенно судить по уровню выполнения норм в отрасли, так как в масштабе отрасли индивидуальные различия в производительности труда на предприятиях взаимно погашаются. Например, если среднее выпол-

ление норм в отрасли равно 128%, то уровень напряженности равен 0,78 (100/128). Аналогично рассчитывается уровень напряженности норм по предприятиям и их цехам.

Большой интерес представляет анализ состава действующей нормы по элементам и затратам времени на каждый элемент. Для предприятия далеко не безразлично, какова структура нормы. Например, дано три варианта норм: I вариант — $T_{оп} = 60\%$, $T_{пз} = 20\%$, $T_{обс} = 10\%$, $T_{отл} = 10\%$; II вариант — $T_{оп} = 65\%$, $T_{пз} = 15\%$, $T_{обс} = 15\%$, $T_{отл} = 5\%$; III вариант — $T_{оп} = 50\%$, $T_{пз} = 20\%$, $T_{обс} = 20\%$, $T_{отл} = 10\%$, где $T_{оп}$ — оперативное время, $T_{пз}$ — подготовительно-заключительное время, $T_{обс}$ — время обслуживания рабочего места, $T_{отл}$ — время на отдых и личные надобности.

Несомненно, что при работе по второму варианту нормы будет изготовлено продукции больше, так как оперативное время имеет больший удельный вес. При этом следует сопоставить структуру норм на аналогичные изделия на самом предприятии и на других предприятиях, определить, чем она отличается от структуры нормы на это изделие, рассчитанной по нормативам. Практика показывает, что при использовании общепромышленных нормативов на предприятиях машиностроения и металлообработки применяются поправочные коэффициенты, в основном к элементам нормы на работы, выполняемые вручную. Поэтому важно проанализировать состав оперативного времени: долю основного и вспомогательного времени. Возрастание доли вспомогательного времени уменьшает время работы оборудования. Сравнение фактического времени работы оборудования с нормативным и с показателями, достигнутыми на лучших рабочих местах, позволит установить причины увеличения вспомогательного времени и наметить пути лучшего использования оборудования. Для этого необходимо провести хронометражные наблюдения по отдельным работам. По отдельным, наиболее трудоемким изделиям надо сопоставить фактическую величину и структуру штучного времени с нормативным его значением, провести фотографию рабочего времени и хронометраж на разных рабочих местах и наметить мероприятия по сокращению вспомогательного времени и времени обслуживания рабочего места.

Суммарные нормы (в том числе и опытно-статистические) на элементы не расчленяются. При их анализе надо сопоставить действующие (платежные) нормы с фактическими затратами времени по данным фотографии рабочего дня. В условиях серийного и мелкосерийного производства целесообразно проанализировать использование подготовительно-заключительного времени на участках и в

цехах, рассчитать его величину, удельный вес в общих затратах времени по участку, определить необходимость его включения в нормы.

Некоторые особенности в анализе норм труда имеются на предприятиях и в цехах с аппаратурными процессами производства, с автоматическими и конвейерными линиями. В таких производствах фактические нормы выработки необходимо сравнивать с проектными нормами съема продукции с единицы оборудования. Качество норм обслуживания и численности анализируется путем сопоставления фактически применяемой нормы обслуживания и фактической численности работников с их значениями по нормативам, а также с численностью работников и нормами обслуживания на аналогичных передовых предприятиях. В результате такого сопоставления определяется величина отклонений и их причины, намечаются мероприятия, повышающие качество этих норм.

19.5 Анализ эффективности использования персонала

Основные задачи анализа использования персонала на предприятии:

- исследование численности работников и их состава по полу, возрасту, специальностям, должностям и уровню квалификации;
- установление степени обеспеченности предприятия кадрами;
- проверка данных об использовании рабочего времени;
- изучение форм, динамики и причин движения рабочей силы, состояния дисциплины труда;
- определение количества и динамики занятых ручным, малоквалифицированным и тяжелым физическим трудом;
- исследование социальных аспектов трудовой деятельности: мотивации труда, профессионально-квалификационного роста, удовлетворенности трудом и т.п.;
- разработка мер, направленных на улучшение обеспеченности предприятия кадрами, совершенствование их структуры и использования.

Для анализа эффективности использования персонала последний классифицируют по направлениям.

Для анализа эффективности использования персонала необходимо рассмотреть показатели численности персонала.

В соответствии с Законом Украины «О предприятии» предприятие само определяет численность персонала, его профессиональный и квалификационный состав, утверждает штаты. Различают общую и списочную численность персонала и списочную численность ППП.

Общая численность персонала (Чобщ) — сумма численности ППП и непромышленного персонала.

Списочная численность ППП ($Ч_{ппп}$) включает в себя общее число всех работников предприятия (рабочих — $Ч_{рб}$, руководителей — $Ч_{рк}$, специалистов — $Ч_{сп}$, прочих служащих — $Ч_{сл}$), принятых на постоянную, сезонную, а также временную работу сроком на один день и более со дня зачисления на работу.

$$Ч_{ппп} = Ч_{рб} + Ч_{рк} + Ч_{сп} + Ч_{сл}. \quad (19.51)$$

В списочную численность включают фактически работающих, а также находящихся в командировках, в отпусках очередных, учебных и по беременности и родам, не вышедших на работу в связи с выполнением государственных и общественных обязанностей, по болезни, с разрешения администрации, прогулявших работу, временно отвлеченных на другие работы, если за ними сохранено штатное место.

Для расчета численности работников за определенный период используют показатель среднесписочной численности работников. Он необходим для анализа таких показателей, как средняя выработка, средняя заработная плата, средний доход, движение кадров и интенсивность их использования.

Среднесписочную численность работников за месяц ($Ч_{сп.сп}$) определяют путем деления суммы списочной численности работников за каждый рабочий день месяца, включая праздничные и выходные дни, на число рабочих дней в месяце:

$$Ч_{сп.сп} = \frac{\sum_{i=1}^n Ч_{pi}}{n} \quad (19.52)$$

где $Ч_{pi}$ — списочная численность работников каждого рабочего дня месяца; n — число рабочих дней в данном месяце.

Обеспеченность предприятия персоналом устанавливают путем сопоставления расчетной численности персонала на планируемый период с фактической. Расчетную численность можно определить по формуле:

$$Ч_{ппп}^{расч} = \frac{T_{н.п}^{пл}}{\Phi^{пл} \times K_n} \times \left[1 + \frac{K_n - 100}{10} \times \left(0,1 - \frac{I_{сд}}{1000} \right) \right] \text{ (чел.)}, \quad (19.53)$$

где $T_{н.п}^{пл}$ — полная трудоемкость планируемой годовой производственной программы, чел.-час.; $\Phi^{пл}$ — плановый годовой фонд рабочего времени одного среднесписочного работника промышленно-

производственного персонала, чел.-час.; K_n — коэффициент, отражающий среднее выполнение сдельщиками норм труда на предприятии, %; $I_{сд}$ — удельный вес сдельщиков в численности ППП, %.

Анализ качественного состава персонала необходим для прогноза количественных и качественных потребностей в рабочей силе и определения мер по приведению наличного состава в соответствие с потребностями (отбор, наем, подготовка, адаптация, повышение квалификации, перемещения по вертикали и горизонтали, увольнение и т.п.), для разработки программы подготовки и повышения квалификации персонала.

Для выпуска конкурентоспособной продукции с высоким техническим уровнем необходимо такое количество работников, которое по их квалификации соответствовало бы требованиям производства.

При анализе качественного состава рабочих по профессиям сопоставляют перечень производственных операций и их сложность с составом рабочих по специальностям и разрядам в цехах, на участках и рабочих местах, рассчитывают средние разряды работ и средние разряды рабочих.

Если средний разряд рабочих превышает средний разряд работ, то это означает, что рабочие на предприятии не используются в полном соответствии с их квалификацией и перерасходуются средства на оплату труда из-за выплат межразрядной разницы.

Превышение среднего разряда работ над средним разрядом рабочих может привести к снижению качества продукции и выполненным работ. Чтобы этого избежать, необходимо повышать квалификацию рабочих.

Незначительное превышение среднего разряда работ допустимо, так как создаются условия для роста квалификации рабочих.

Средний показатель по предприятию недостаточно точно характеризует это соответствие. Поэтому необходимо установить, по каким именно профессиям и разрядам имеет место отставание квалификации рабочих, для того чтобы в план повышения квалификации включить те группы рабочих, которые действительно нуждаются в повышении квалификации.

Анализ состава рабочих до квалификации не преследует цели обеспечить идеально точное соответствие квалификационного уровня работ и рабочих, так как в связи с постоянным изменением характера работ и состава рабочих добиться этого практически невозможно. Однако такой анализ периодически следует проводить,

чтобы не допускать больших разрывов между квалификационным уровнем работ и рабочих.

Анализ качественного состава и использования труда специалистов и руководителей позволяет выявить причины отклонения фактической численности от расчетной, изменение удельного веса специалистов с высшим и средним специальным образованием в их общем количестве, изменение удельного веса численности специалистов по категориям или разрядам ЕТС. оценить выполнение плана повышения квалификации руководителей и специалистов.

Конечная цель анализа — разработка мер по повышению эффективности использования труда специалистов, совершенствованию их профессионально-квалификационной структуры.

В мировой практике существуют различные способы оценки качественного состава руководителей и специалистов: годовая аттестация персонала, оценка по результатам работ, оценка по достижению поставленных целей.

Аналитическую оценку качественного состава специалистов можно проводить в соответствии с заранее поставленными перед ними целями на определенный период времени.

Эта оценка включает несколько этапов:

- определение нескольких главных обязанностей работника;
- конкретизация каждой в определенных экономических показателях (прибыль, издержки производства, объем, сроки, качество, производительность труда и т.д.);
- установление единиц измерения (проценты, дни, грн.) и системы показателей, отражающих результаты деятельности (сокращение сроков, снижение брака, рост прибыли в процентах к предыдущему периоду и т.д.);
- установление минимальных и максимальных «стандартов исполнения» по каждому показателю;
- соотнесение максимальных и минимальных результатов исполнения с принятыми стандартами (выше максимального, на его уровне, на уровне минимума, ниже минимума) и выведение оценочного балла;
- вычисление средней оценки по всем показателям.

Степень интенсивного использования персонала можно проанализировать при помощи следующих показателей: коэффициент сменности — $K_{см}$; коэффициент использования сменного режима — $K_{исп.см}$; коэффициент занятости тяжелым физическим трудом — $K_{тяж}$; коэффициент занятости на не престижных работах —

Кнепр; коэффициент отвлечения исполнителей от основной работы – *Котвл*.

Коэффициенты сменности и использования сменного режима рабочих определяют отношением общего числа отработанных всеми рабочими человеко-дней к числу их в наибольшей смене.

Пример. Отработанное время по сменам характеризуется следующими данным: в первую смену отработано 22000 чел.-дн., во вторую — 18000 чел.-дн., в третью — 10000 чел.-дн.

$$K_{см} = \frac{22000+18000+10000}{22000} = 2,27,$$

$$K_{исп.см} = \frac{2,27}{3} = 0,76.$$

Изменение этих коэффициентов за определенный период свидетельствует об использовании рабочих и оборудования по сменам.

При расчете коэффициента сменности за один день в числителе и знаменателе могут быть использованы данные о численности работающих в каждой смене.

Остальные коэффициенты определяют отношением времени, занятого на этих видах работ, к общему фонду рабочего времени на основании использования данных фотографий рабочего времени и других данных учета отработанного времени.

Для анализа движения персонала рассчитывают следующие показатели: коэффициенты оборота, сменяемости и текучести. Динамика этих показателей позволяет сделать вывод о количественных изменениях всего персонала, отдельных его категорий, функциональных, профессиональных и половозрастных групп за квартал и год.

Рассчитывают различные коэффициенты оборота рабочей силы: оборот по приему, оборот по выбытию, общий оборот, сменяемость персонала.

Коэффициент оборота по приему определяется отношением числа принятых за определенный период времени к среднесписочной численности этой категории работников за этот же период.

Коэффициент оборота по увольнению определяется отношением числа уволенных за определенный период времени к среднесписочной численности этого персонала за тот же период.

Коэффициент общего оборота определяется отношением общего числа принятых и уволенных к среднесписочной численности работников за определенный период.

Сменяемость кадров определяют отношением наименьшего из чисел принятых и уволенных к среднесписочной численности.

Текучесть кадров характеризуется коэффициентом ($K_{тек}$), величину которого определяют отношением числа работников, выбывших за данный период по собственному желанию, за нарушение трудовой дисциплины и другим причинам, не вызванным производственной и общегосударственной потребностью, к среднесписочной численности данной категории работников за определенный период времени.

$$K_{тек} = \frac{Ч_{ув.с.ж} + Ч_{ув.н}}{Ч_{ср.сп}}, \quad (19.54)$$

где $Ч_{ув.с.ж}$ — число уволенных по собственному желанию; $Ч_{ув.н}$ — число уволенных за нарушение трудовой дисциплины; $Ч_{ср.сп}$ — среднесписочная численность персонала.

Высокая текучесть кадров может служить показателем неблагополучия на предприятии.

Потери предприятий в связи с ростом текучести кадров обусловлены двумя причинами: снижением производительности труда работника за последние два месяца перед увольнением и в первые два месяца после приема на новую работу, а также увеличением инвестиций в рабочую силу из-за дополнительных расходов, связанных с обучением новых работников или переквалификацией имеющих.

При анализе текучести персонала необходимо вскрыть причины ее: использование работника не по специальности, неудовлетворенность условиями, режимом труда и его оплатой, ненормальные отношения в коллективе и другие причины.

Однако некоторые предприниматели считают текучесть кадров признаком обновления.

Коэффициенты, характеризующие движение работников (в том числе рабочих), используют при разработке программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала и для проведения эффективной кадровой политики на предприятии и в регионе.

Механизация труда (замена ручного труда машинами и механизмами) — важнейшая проблема развития экономики предприятий. Для анализа сокращения ручного труда используют данные об изменениях удельного веса рабочих, выполняющих работу при помощи машин и механизмов, вручную при машинах и механизмах и просто вручную, а также выполняющих работу по наладке и ремонту машин и механизмов.

Общую оценку уровня механизации труда может дать коэффициент механизации труда (K_m), определяемый отношением количес-

тва рабочих, занятых на механизированных работах, к общей численности рабочих:

$$K_m = \frac{Ч_m}{Ч_m + Ч_p}, \quad (19.55)$$

где $Ч_m$ — число рабочих, занятых на механизированных работах; $Ч_p$ — число рабочих, занятых на ручных работах.

Анализ использования рабочего времени проводят для выявления размеров потерь рабочего времени, их причин, а также для разработки мероприятий, направленных на устранение этих потерь и повышение производительности труда.

Рабочим называется время, в течение которого работник занят созданием материальных ценностей или оказанием полезных услуг.

Информационная база анализа использования рабочего времени — данные статистической отчетности по труду; сведения, содержащиеся в формах первичного учета на предприятиях: табеля, листки и акты простоев; а также результаты специально проводимых выборочных наблюдений — фотографий и самофотографий рабочего дня, отчеты о причинах временной нетрудоспособности и числе дней неявок в связи с временной нетрудоспособностью пострадавших при несчастных случаях на производстве и др.

Общее представление о степени использования рабочего времени можно получить, сравнив показатели часовой, дневной и годовой производительности труда. Рост часовой производительности труда рабочих — результат снижения трудоемкости и повышения квалификации рабочего, увеличение дневной производительности труда зависит также от степени улучшения использования рабочего времени в течение трудового дня (ликвидация внутрисменных простоев, опозданий на работу), а повышение годовой производительности труда, кроме того, связано с сокращением целодневных простоев, прогулов, снижением заболеваемости и т.п.

В анализе использования рабочего времени определяют показатели:

- среднее число дней, отработанных одним рабочим за определенный период (рассчитывается делением общего количества отработанных человеко-дней на среднесписочный состав рабочих);
- среднее число часов, отработанных одним рабочим в день, т.е. средняя продолжительность рабочего дня (рассчитывается делением суммы отработанных человеко-час, на количество отработанных человеко-дней за определенный период);

- среднее число часов, отработанных одним рабочим за определенный период (отношение общего количества отработанных человеко-часов к среднесписочной численности рабочих).
- Эти показатели позволяют судить о внутрисменных и целодневных потерях рабочего времени.

Так, уменьшение среднего числа дней, отработанных одним рабочим в год, свидетельствует об увеличении целодневных потерь рабочего времени (в том числе по болезни). Основные причины увеличения целодневных потерь: прогулы, перебои в снабжении предприятия сырьем и материалами, внеплановый ремонт, неисправность оборудования, отсутствие работы, забастовки и др.

Уменьшение средней продолжительности рабочего дня свидетельствует об увеличении внутрисменных потерь рабочего времени. Причины увеличения внутрисменных потерь рабочего времени можно отнести к двум группам: организационно-технические и социально-экономические. К организационно-техническим причинам увеличения внутрисменных потерь рабочего времени относятся:

- неисправность оборудования; отсутствие сырья, материалов, заготовок, инструмента и т.п.;
- отсутствие энергии, пара, чертежей;
- ожидание подъемно-транспортных средств, подсобных рабочих и др.

Причины социально-экономического характера: опоздания к началу работы и после регламентированных перерывов; преждевременный уход с работы; оставление рабочего места без уважительной причины; несогласованность в работе, связанная с низким уровнем взаимоотношений в коллективе и др.

В ходе анализа изучают динамику внутрисменных потерь, определяют основные их причины и время наиболее частого возникновения простоев (начало, середина или конец смены, утренняя или вечерняя смена).

Результаты анализа используют при планировании полезного фонда рабочего времени путем разработки планового баланса рабочего времени одного среднесписочного рабочего.

Уменьшение среднего числа часов, отработанных рабочим в определенный период (год, квартал), объясняется увеличением как внутрисменных, так и целодневных потерь рабочего времени и служит исходной величиной при определении ущерба, наносимого предприятию увеличением потерь рабочего времени.

На предприятиях случаются и скрытые потери рабочего времени, которые непосредственно как потери не учитываются, но нередко

достигают значительных размеров. К ним относятся: нерациональная затрата, рабочего времени, вызванная изготовлением и исправлением бракованной продукции: отклонения от нормальных условий работы, такие, как дополнительные затраты труда из-за нестандартного сырья, увеличение размеров обрабатываемых заготовок, поставкой инструментов, не предусмотренных технологией и др.

Величину этих потерь можно определить по доплатным листкам, выписываемым рабочим за выполнение указанных работ, или по количеству забракованных изделий.

Зная среднюю выработку на один отработанный человеко-час, можно определить ущерб от непроизводительных затрат рабочего времени.

Анализ основывается, как правило, на использовании отчетных данных, которые не полностью отражают действительные потери рабочего времени (отсутствие учета кратковременных простоев, почти полное отсутствие учета простоев у отдельных групп рабочих-повременщиков, скрытые простои). Поэтому в дополнение к такому анализу необходимо систематически изучать потери рабочего времени путем проведения фотографий рабочего дня, массовых самофотографий рабочего дня, социологических опросов, бесед с рабочими о причинах потерь рабочего времени.

19.6 Анализ использования средств, направляемых на потребление

При анализе эффективности использования фонда потребления необходимо исходить из того, что:

- социальная справедливость не только не исключает, а предопределяет дифференциацию доходов трудящихся;
- оплата труда — наиболее действенный стимул трудовой деятельности;
- величина средств, направляемых на потребление, должна быть выгодна работодателю и удовлетворять работника.

Основные задачи анализа использования фонда потребления:

- определение размеров и динамики среднего дохода и средней заработной платы в целом по предприятию и отдельных категорий персонала;
- проверка обоснованности применяемых форм и систем оплаты труда;
- изучение эффективности применяемых систем премирования и систем участия в прибылях;

• выявление и использование резервов повышения эффективности использования средств, направляемых в фонд потребления.

Фонд потребления на текущий период (месяц, квартал, год) складывается из остатка средств фонда на начало планового периода и начислений в течение планового периода.

Распределение фонда осуществляют по следующим примерным направлениям:

1) Оплата труда, начисленная всему персоналу за выполненную работу, в том числе: промышленно-производственному персоналу, из него: рабочим, руководителям, специалистам, прочим служащим; непромышленному персоналу; несписочному составу.

2) Премирование за основные результаты хозяйственной деятельности — всего и по вышеназванным категориям.

3) Доплаты компенсирующего характера (за работу в тяжелых и вредных условиях труда, за совмещение профессий и должностей или расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и др.) — всего и по категориям персонала.

4) Надбавки стимулирующего характера (за достижения в труде, за выполнения особо важных заданий и другие) — всего и по категориям персонала.

5) Оплата отпусков — всего и по категориям персонала.

6) Выплата вознаграждений по результатам работы за предыдущий год — всего и по категориям персонала.

7) Дивиденды — всего и по категориям персонала.

8) Удешевление питания в заводской столовой — всего и по категориям персонала.

9) Прочие выплаты — всего и по категориям персонала.

10) Итого распределено фонда потребления — всего и по категориям персонала.

11) Финансовый резерв на конец отчетного периода.

Эти данные сводят в таблицу, в которой указывают сметную (плановую) величину фонда потребления, фактические расходы и отклонения фактических расходов от плановых в абсолютных величинах и в процентах.

В фонде потребления наибольшая сумма средств приходится на оплату труда. В широком смысле под оплатой труда понимают не только расходы на заработную плату и премии персоналу, но и расходы на предоставление социальных выплат и льгот, а также стимулирующие и компенсирующие выплаты.

Один из способов оценки эффективности использования средств на оплату труда — сопоставление величины изменения этих средств по сравнению с изменением объема производства продукции (услуг).

На основе данных, приведенных в табл. 19.15, определим абсолютное отклонение в величине средств на оплату труда: $9800 - 9600 = +200$ (тыс. грн.)

Таблица 19.15 – Исходные данные

Показатели	1 год	2 год	Показатель 2 года к 1 году, %
Продукция в сопоставимых ценах, тыс.грн.	80000	84000	105,0
Средства на оплату труда, тыс.грн.	9600	9800	102,1

Далее определим относительное отклонение величины средств на оплату труда, показывающее влияние использования этих средств на себестоимость продукции (экономия или перерасход): $9800 - (9600 \times 1,05) = -280$ (тыс. грн.).

Рассчитаем относительное отклонение в оплате труда с учетом коэффициента переменных выплат. Пусть коэффициент переменных выплат составил 0,55, тогда процент корректировки составит 2,75 ($5 \times 0,55$). Расчет относительного отклонения будет представлен в следующем виде: $9800 - (9600 \times 1,0275) = -64$ (тыс. грн.).

Это значит, что экономия по оплате труда в себестоимости продукции составила 64 тыс. грн.

Переменные выплаты из суммы оплаты труда — это те выплаты, которые меняются прямо пропорционально изменению объемов производства.

Важное значение для оценки эффективности использования средств на оплату труда имеет анализ состава фонда оплаты труда рабочих, так как на оплату труда рабочих приходится значительная часть затрат на оплату труда в себестоимости продукции и услуг.

Причинами перерасхода средств на оплату труда рабочих могут быть нарушения в нормировании труда, в тарификации работников, в учете выполненных работ и отработанного времени, изменения в ассортименте и номенклатуре выпускаемой продукции, а также значительность непроизводительных выплат. К ним относятся: замена материала по размерам, вызвавшая дополнительную обработку; замена инструментов и приспособлений из-за отсутствия

полагающихся по технологии; неисправность оборудования; доплаты межразрядной разницы за выполнение работ низшего разряда; заработная плата в затратах на забракованную продукцию и исправление брака; доплаты за работу в сверхурочное время; оплата внутрисменных и целодневных простоев не по вине рабочих и др.

Данные для анализа причин непроизводительных выплат рабочим имеются в статистической отчетности по труду предприятия. Могут быть использованы и отчеты по заработной плате цехов, данные первичного учета, наряды на сдельную работу, доплатные листки, ведомости начисления заработной платы и др.

Как показывает опыт развитых стран, в условиях рыночных отношений повышается роль среднечасовой заработной платы работников, которая определяется делением фонда оплаты труда на отработанные всеми работниками часы.

На величину среднечасовой заработной платы оказывают влияние инфляционные процессы, сдвиги в трудоемкости продукции, качестве продукции, изменения в квалификации рабочих, уровне выполнения норм, ритмичность производства.

В условиях формирования рыночных отношений пересматривается традиционное понимание некоторых экономических категорий, в т.ч. и заработной платы. Наличие различных форм собственности хозяйственных субъектов, повышение роли коммерческого расчета изменяет и подходы к анализу использования средств на оплату труда.

Инвестиции в рабочую силу считаются эффективными во всем мире, поэтому значение анализа использования средств на оплату труда работающих значительно возрастает.

Показатель эффективности использования фонда потребления — средний доход одного работника, который определяют делением суммы средств, направляемых на потребление работников ППП, на среднесписочную численность ППП за данный период. Средний доход можно определить и по каждой категории персонала (рабочих, руководителей, специалистов, прочих служащих).

На изменение величины среднего дохода одного работника оказывает влияние много факторов. Основные: изменение доли фонда потребления в доходе предприятия, увеличение дохода предприятия на гривну продукции, рост производительности труда, изменение численности работников, увеличение суммы прибыли и дивидендов.

Общую оценку эффективности использования средств направляемых на потребление, можно дать, рассчитав коэффициент эффективности использования средств фонда потребления (K_{ε}).

$$K_{\varepsilon} = \frac{\Phi_n - НВ}{\Phi_n}, \quad (19.56)$$

где Φ_n — фактическая сумма средств, направленных на потребление, грн.; НВ — непроизводительные выплаты из фонда потребления, грн.

Контрольные вопросы

1. Какими задачами достигаются цели анализа труда?
2. Что должна исключать аналитическая работа?
3. Какие этапы включает в себя анализ производительности труда?
4. Что позволяет выявлять анализ динамики трудоемкости?
5. Основные задачи анализа нормирования труда?
6. Какие этапы анализа качества норм?
7. Правила выполнения анализа норм выработки?
8. Основные задачи анализа использования персонала на предприятии?
9. Конечная цель анализа?
10. Основные задачи анализа использования фонда потребления?
11. Направления распределения фонда потребления?

ГЛАВА 20 - ПЛАНИРОВАНИЕ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

Экономическое планирование в самом общем виде — это одна из функций управления, состоящая в установлении путем научно обоснованных расчетов системы показателей, которые должны быть достигнуты на конкретных объектах за счет определенных действий и мероприятий в течение планового периода.

Согласно Законов Украины «О предприятии», «О собственности», «О предпринимательстве» на Украине субъектами предпринимательской деятельности могут быть как физические, так и юридические лица всех форм собственности.

Вопросы планирования труда как части экономического планирования деятельности не могут быть одинаковыми для указанных субъектов предпринимательской деятельности. Цель настоящей главы — раскрыть общие задачи и методы внутрипроизводственного планирования трудовых показателей. Степень использования этих методов на предприятиях разных организационно-правовых форм — вопрос конкретной практики.

20.1 Задачи и формы планирования труда

Рыночные отношения не только не отрицают необходимость планирования производства внутри предприятий, но и повышают его значение, что объясняют следующие обстоятельства.

Свободное предпринимательство, с одной стороны, и жесткая конкурентная среда — с другой вынуждают предпринимателей прежде, чем начать выпуск какой-либо продукции, рассчитать ожидаемый результат производства с учетом конъюнктуры рынка и своих ресурсных возможностей. Обеспечивает это экономическое прогнозирование, а затем и экономическое планирование деятельности.

Планирование необходимо для обоснования потребности в ресурсах и производственных мощностях всех звеньев производства или услуг, а также для согласования деятельности между различными подразделениями внутри предприятия и взаимодействия с другими предприятиями в их объединениях.

Планирование трудовых показателей — часть технико-экономического планирования и органично связано со всеми его разделами. Предприятия самостоятельно решают, что и как планировать, в какой форме и какими методами.

Цель разработки и реализации внутрипроизводственных планов — обеспечение максимально возможной прибыли от результатов дея-

тельности предприятия. Эта же цель и у планирования трудовых показателей. Основные задачи внутрипроизводственного планирования труда:

- определение потребности в рабочих, специалистах, руководителях и прочих служащих по специальностям, профессиям и уровню квалификации для осуществления подбора, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров;
- установление заданий по повышению уровня эффективности труда для подразделений и отдельных работников, мобилизация персонала на повышение производительности и качества труда (снижение трудоемкости производства, экономии рабочего времени, повышение уровня организации труда и др.);
- обоснование фонда потребления (в том числе фонда оплаты труда), установление размеров заработной платы и других выплат из фонда потребления по подразделениям и категориям работников.

Формы планирования в последнее время претерпели серьезные изменения. Традиционный для государственных предприятий техпромфинплан сохранил значение для государственных и муниципальных унитарных предприятий, особенно для казенных, которые работают по государственным заказам. Но все больший удельный вес в их продукции занимает выпуск изделий, определяемых потребностями рынка товаров массового потребления.

Хозяйственные товарищества и общества формируют планы на основе прямых договоров с потребителями и предприятиями оптовой торговли. Здесь централизованное директивное планирование полностью вытеснено самопланированием. При свободном предпринимательстве производственные планы подчинены необходимости реализовывать отдельные сделки или их совокупность. План-программу осуществления сделок, имеющих целью получение прибыли, с необходимыми экономическими обоснованиями стали называть бизнес-планом.

Бизнес-план, как правило, предшествует началу предпринимательской деятельности, он является технико-экономической проработкой и обоснованием целесообразности ведения какого-либо дела, заключения определенной сделки.

Структура бизнес-планов не регламентирована нормативными документами. Но, тем не менее, практика разработки даст основание выделить наиболее часто встречающиеся разделы бизнес-плана, в том числе:

- цели и задачи предпринимательской сделки;
- основные показатели бизнес-плана;
- характеристика продукции (услуг), планируемой к выпуску;

- ресурсы для реализации сделки;
- программа действий, организационный план;
- ожидаемый экономический эффект.

Трудовые показатели находят отражение в разделах: основные показатели, ресурсы, программа действий и в расчетах экономического эффекта.

В бизнес-плане указывают, какие именно специалисты (какого профиля, с каким образованием, с каким опытом) нужны для успешной работы предприятий, и какая заработная плата предположительно должна быть им положена; рассматривают возможность привлечения специалистов на постоянную работу или в качестве совместителей (внешних экспертов); есть ли возможность воспользоваться услугами служб занятости.

В том случае, если составляется план для уже действующего предприятия, нужно составить краткие справки о сотрудниках, делая упор на их квалификацию, опыт работы и возможность их использования для реализации предприятием данной сделки. Такая работа проводится и в тех фирмах, которые создаются на базе действующих предприятий.

Бизнес-план включает и организационную схему предприятия, из которой должно быть видно, кто и чем будет заниматься, как службы будут взаимодействовать друг с другом и как намечается координировать и контролировать их деятельность. Это необходимо знать инвесторам, потому что многие фирмы терпят крах из-за организационной неразберихи,

В бизнес-плане представлены также вопросы найма и оплаты труда руководящего персонала, его стимулирования и участия в прибылях.

При текущем планировании труда на предприятиях используют основные трудовые показатели:

- производительность труда;
- численность рабочих;
- численность промышленно-производственного персонала;
- численность непромышленного персонала;
- трудоемкость продукции;
- среднюю заработную плату на одного рабочего, на одного работника ППП, на одного работника предприятия в целом.

Для работников ППП планируют следующие показатели:

- затраты труда на единицу продукции;
- производительность труда (выработка) на одного рабочего, на одного работника ППП,
- темпы роста производительности труда;

- прирост объема продукции за счет роста производительности труда;
- численность ППП;
- численность рабочих (основных и вспомогательных);
- фонд оплаты труда по всем категориям персонала;
- среднюю заработную плату по всем структурным подразделениям фирмы.

По непромышленной группе планируют показатели:

- численность работников;
- фонд оплаты труда;
- среднюю заработную плату.

Внутрифирменное планирование труда позволяет улучшить использование рабочей силы, способствует развитию производства, увеличению доходов фирмы и отдельных работников.

20.2 Планирование трудоемкости производства

Расчет плановых трудовых показателей целесообразно начинать с обоснования плановой трудоемкости производственной программы. Именно трудоемкость производства определяет в первую очередь величину таких показателей, как численность персонала и производительность труда. Производной величиной от численности персонала будет фонд оплаты труда.

Возможен и обратный случай, когда на сложившемся предприятии с хорошо подобранным высококвалифицированным персоналом объемом производства и, соответственно, трудоемкость производственной программы будут определяться именно численностью этого персонала, т.е. когда под персонал будут подгонять возможности производства. Но, тем не менее, рыночные законы диктуют экономическую целесообразность такой последовательности планирования, когда разработка бизнес-планов и планирование производства начинается с обоснования его масштаба и общей трудоемкости производственной программы.

Для целей планирования труда рассчитывают трудоемкость отдельных операций, изделий, работ, а затем и всей производственной программы как суммы трудоемкости каждого изделия (работы), умноженного на планируемый объем выпуска изделий (производства работ, оказания услуг).

Трудоемкость изделия и всей производственной программы имеет свою структуру. Так, различают:

технологическую трудоемкость (T_m) которая определяет затраты труда основных рабочих-сдельщиков и повременщиков; ее рассчиты-

вают по производственным операциям, деталям, узлам и готовым изделиям;

трудоемкость обслуживания (T_o), которая представляет затраты труда вспомогательных рабочих основных цехов и всех рабочих вспомогательных цехов и подразделений, занятых обслуживанием производства; ее расчет производят по каждой операции, изделию либо пропорционально технологической трудоемкости изделий;

производственную трудоемкость (T_{np}), которая складывается из трудоемкости технологической и обслуживания; она представляет затраты труда основных и вспомогательных рабочих на выполнение единицы работ и всей их суммы;

трудоемкость управления (T_y), которая складывается из затрат труда руководителей, специалистов и прочих служащих; часть таких затрат, которые непосредственно связаны с изготовлением изделий, прямо относят на эти изделия, другую часть, которая непосредственно не связана с изготовлением изделий, относят к ним пропорционально производственной трудоемкости;

полную трудоемкость производственной программы, или выпуска продукции (производства работ, оказания услуг) (T_n), которая отражает полные затраты труда на изготовление каждого изделия и всей их суммы. Ее определяют по формуле:

$$T_n = T_m + T_o + T_y = T_{np} + T_y, \quad (20.1)$$

Трудоемкость может быть нормативной, плановой и фактической.

Нормативную трудоемкость рассчитывают на основе действующих трудовых нормативов и норм труда: норм времени, норм выработки, норм обслуживания, норм времени обслуживания, норм численности. Ее используют для определения общей величины трудозатрат, необходимых как для изготовления отдельных изделий, так и на выполнение всей производственной программы. Нормативная трудоемкость *годовой* производственной программы ($T_{н.п.н.}^{год}$) рассчитывается по формуле:

$$T_{н.п.н.}^{год} = \sum_{i=1}^k T_{ni} \times B_i^{год}, \quad (20.2)$$

где: T_{ni} — полная трудоемкость производства единицы i -го изделия (i -й работы, i -й услуги);

$B_i^{год}$ — планируемое количество выпуска i -х изделий (работ, услуг) в натуральных единицах *в течение года* (если расчет ведется для другого календарного периода, например, квартала или месяца, то соответственно рассчитывается трудоемкость производственной программы на квартал или месяц);

k — количество наименований изделий (работ, услуг).

Плановая трудоемкость вновь осваиваемой продукции должна соответствовать ее нормативной величине. Для уже выпускаемой в прошлом периоде продукции плановая трудоемкость отличается от нормативной на величину снижения трудозатрат, планируемых в текущем периоде за счет реализации технических и организационных мероприятий. Расчет снижения трудоемкости такой производственной программы в плановом периоде с учетом сроков реализации оргтехмероприятий (\mathcal{E}_m^{zod}) осуществляется по формуле:

$$\mathcal{E}_m^{zod} = \sum_{i=1}^k (T_{ni1} - T_{ni2}) \times B_{i2} \times \frac{C d_i}{K n_i}, \quad (20.3)$$

где: T_{ni1} , T_{ni2} — полная трудоемкость i -го изделия (работы, услуги) до и после реализации организационно-технических мероприятий по ее снижению;

B_{i2} — планируемый объем выпуска i -го изделия (работы, услуги) в натуральных единицах в расчете на весь плановый период;

$C d_i$ — срок действия мероприятий по снижению трудоемкости i -го изделия (работы, услуги), месяцев в году;

$K n_i$ — календарный период — 12 месяцев.

Фактическая трудоемкость — это сумма совершенных трудозатрат на выпущенный объем продукции или выполненный объем работ (услуг). Ее рассчитывают для целей анализа производства, выявления резервов снижения трудозатрат на будущий плановый период.

Расчеты трудоемкости производственной программы требуют высококвалифицированного подхода к выполнению работ по нормированию труда, ибо от них зависит обоснованность расчетов всех других трудовых производственных показателей.

20.3 Планирование производительности труда

Производительность труда является одним из обобщающих показателей эффективности производства наряду с показателями производительности других факторов производства и производительности предприятия в целом. Существует система расчетов показателей производительности, в том числе и производительности труда.

Основными показателями производительности труда служат выработка и трудоемкость. Они связаны между собой обратной пропорциональной зависимостью и выражаются формулами:

$$B = \frac{O}{T} \quad \text{и} \quad T_n = \frac{T}{O} \quad (20.4)$$

где: B — выработка, или объем выпуска продукции на единицу трудо-

затрат;

O — объем выпущенной продукции (работ, услуг);

T — трудовые затраты на выпуск продукции (проведение работ, оказание услуг);

T_n — полная трудоемкость единицы продукции (работ, услуг).

Планирование повышения производительности труда является важным инструментом снижения издержек на труд. В соответствии с этим главной целью планирования производительности труда является определение такого ее уровня и темпов роста, которые позволили бы снизить расходы на персонал, увеличить выпуск конкурентоспособной продукции и обеспечить дальнейшее развитие предприятия.

Удельные расходы на персонал снижаются, если объем производства в плановом периоде не меняется, а расходы на персонал снижаются, если объем производства растет более высокими темпами, чем растут расходы на персонал, а также, если расходы на персонал снижаются более высокими темпами, чем снижается объем производства.

Планирование повышения производительности труда на предприятиях производится в виде общего суммарного задания, а также за счет отдельных факторов.

На основании планового объема выпуска продукции рассчитывается ее трудоемкость, которая, в свою очередь, определяет требуемую плановую численность персонала, плановый уровень производительности труда и плановые темпы ее роста.

При планировании повышения производительности труда по факторам должны быть учтены внешние факторы и условия, влияющие на деятельность предприятия. К таким факторам относятся: постоянные колебания в спросе и предложении на рынке товаров, возможное изменение налоговых правил, изменение величины взносов во внебюджетные и страховые фонды, изменение величины минимальной заработной платы, появление новых законодательных актов, требующих дополнительных инвестиций в природоохранные мероприятия, увеличения расходов на охрану труда и технику безопасности.

Планирование производительности труда предполагает учет действия закона убывающей отдачи, который утверждает, что, начиная с определенного момента, последовательное присоединение переменных единиц труда к неизменному ресурсу капитала дает уменьшающийся добавочный или предельный продукт в расчете на каждую последующую единицу труда. Иначе говоря, если количество рабочих, обслуживающих данное технологическое оборудование, будет увеличиваться при неизменных других условиях, то рост объема выпуска продукции будет происходить все медленнее. Этот закон означает, что в каждом конкретном случае существует оптимальный уровень производитель-

ности труда, который необходимо уметь планировать на том или ином предприятии.

Основными факторами, учитываемыми при планировании производительности труда на предприятии, являются инвестиционные, технические, организационные, структурные.

Расчет планового роста производительности труда осуществляется на основании экономической оценки влияющих на нее отдельных факторов. В качестве меры влияния этих факторов принимается показатель экономии численности работников в результате действия каждого фактора.

За исходный принимается показатель численности промышленно-производственного персонала, определяемый по уровню выработки в базисном периоде и плановому объему производства. За базисный принимается период, предшествующий плановому. Это положение можно выразить формулами:

$$A = \frac{O_{пл}}{B_{баз}} \quad \text{или} \quad A = Ч_{баз} \times I_0 \quad (20.5)$$

где: A — исходная численность ППП, определяемая по уровню базисной выработки и планового объема продукции, чел.;

$O_{пл}$ — плановый объем выпускаемой продукции, грн.;

$B_{баз}$ — уровень выработки в базисном периоде, грн./чел.;

$Ч_{баз}$ — численность ППП в базисном периоде, чел.;

I_0 — индекс изменения объема продукции в плановом периоде.

Далее рассчитывается экономия численности персонала в результате действия различных факторов и использования выявленных резервов роста производительности труда.

Влияние инвестиционных факторов определяется для однотипных видов оборудования по формуле:

$$\mathcal{E}_n^u = \left(100 - \frac{O}{O - O_o + O_o \times K_o} \times 100 \right) \times \frac{A \times Y}{100} \times \frac{C \partial_i}{Kn}, \quad (20.6)$$

где: \mathcal{E}_n^u — экономия численности персонала в результате внедрения нового и модернизации действующего оборудования определенного типа, чел.;

O — общее количество единиц однотипного оборудования;

O_o — количество единиц однотипного оборудования, подлежащего обновлению (замене или модернизации);

K_o — коэффициент, характеризующий производительность обновляемого оборудования;

Y — удельный вес рабочих, занятых на данном оборудовании, в

численности ППП.

Влияние технических факторов определяется показателем экономии численности работающих в результате изменения конструкций и технических характеристик изделий, повышения качества продукции, улучшения использования сырья, внедрения новых видов материалов, топлива, энергии, характеризующим изменение трудоемкости продукции. Расчет можно вести по формуле:

$$\mathcal{E}_n^m = \frac{(T_{\phi} - T_{nl}) \times O_{nl}}{T_{\phi}^{nl} \times K_n} \times \frac{C d_i}{K n}, \quad (20.7)$$

где: \mathcal{E}_n^m — экономия численности персонала за счет изменения трудоемкости выпуска продукции;

T_{ϕ} и T_{nl} — трудоемкость единицы продукции соответственно в базисном и плановом периодах;

T_{ϕ}^{nl} — плановый фонд рабочего времени одного рабочего, час.;

O_{nl} — объем выпуска продукции в плановом периоде, ед.;

K_n — плановый коэффициент выполнения норм.

Все организационные факторы влияют на изменение производительности в плановом периоде и могут действовать в комплексе с техническими и самостоятельно. Экономия персонала в этом случае определяется в связи с совершенствованием организации управления производством, сокращением потерь рабочего времени и потерь от брака продукции, уменьшением числа рабочих, не выполняющих нормы. *Экономия численности персонала от улучшения использования рабочего времени за счет сокращения невыходов на работу, сокращение брака, отклонений от технологии* (\mathcal{E}_n^{pe}) определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_n^{pe} = \frac{A \times U_p}{100} \times \frac{Пт_{баз} - Пт_{nl}}{100 - Пт_{nl}}, \quad (20.8)$$

где: U_p — удельный вес рабочих в численности ППП;

$Пт_{баз}$ и $Пт_{nl}$ — потери рабочего времени от невыходов на работу, брака, отклонений от технологии и другие соответственно в базисном и плановом периодах, %.

Экономия численности персонала за счет сокращения невыходов на работу (\mathcal{E}_n^n) в плановом периоде определяется на основе анализа отчетных данных об использовании времени рабочих пропорционально увеличению бюджета рабочего времени в среднем на одного рабочего по формуле:

$$\mathcal{E}_n^u = \frac{A \times Y_p \times (\Phi_{\text{баз}} - \Phi_{\text{пл}})}{\Phi_{\text{пл}}}, \quad (20.9)$$

где: $\Phi_{\text{баз}}$ и $\Phi_{\text{пл}}$ — количество рабочих дней, отрабатываемых одним рабочим в базисном и плановом периодах, дни.

Экономия численности персонала за счет снижения численности рабочих, не выполняющих норм выработки ($\mathcal{E}_n^{\text{нв}}$), определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_n^{\text{нв}} = \frac{\Pi_{\text{нв}} \times Y}{100}, \quad (20.10)$$

где: $\Pi_{\text{нв}}$ — плановое повышение уровня выполнения норм выработки теми рабочими, которые не выполняли норм труда в базисном периоде, %;

Y — удельный вес численности рабочих-сдельщиков, не выполняющих нормы выработки в общей численности рабочих, %.

Величина экономии численности персонала за счет структурных сдвигов в номенклатуре и ассортименте продукции (\mathcal{E}_n^c) определяется на основе сопоставления показателей удельной трудоемкости единицы продукции и всего объема продукции в плановом и базисном периодах по базисным затратам труда с учетом выполнения норм по формуле:

$$\mathcal{E}_n^c = \left(\frac{T_y^{\text{пл}}}{T_y^{\text{баз}}} - 1 \right) \times A \times Y_{\text{ор}}, \quad (20.11)$$

где: $T_y^{\text{пл}}$ и $T_y^{\text{баз}}$ — трудоемкость на 1000 руб. товарной продукции по нормам базисного периода при плановой и базисной структуре производства.

$Y_{\text{ор}}$ — коэффициент удельного веса основных рабочих в численности ППП в базисном периоде.

Факторы экономии численности персонала не исчерпываются перечисленными выше. В каждом конкретном случае на предприятии следует анализировать состояние производства и выявлять те факторы роста его эффективности, которые в наибольшей степени обеспечат получение желаемого результата. Суммарная экономия численности персонала в результате действия всех учитываемых факторов (\mathcal{E}_n) определяется по формуле:

$$\mathcal{E}_n = \sum_{i=1}^k \mathcal{E}_i, \quad (20.12)$$

где: \mathcal{E}_i — экономия численности персонала по i -му фактору.

Если рассчитанное таким образом сокращение численности персо-

нала под влиянием всех факторов оказывается недостаточным, то, чтобы достичь допустимой величины расходов на персонал, необходимо искать источники снижения затрат в сфере предоставляемых предприятием социальных услуг либо пойти на снижение выплачиваемых дивидендов, что нежелательно, так как снижает мотивацию работников. Поэтому более правильным будет в этом случае решение продолжить поиски резервов роста производительности труда за счет разработки и осуществления дополнительных мероприятий.

Плановый рост производительности труда по каждому фактору рассчитывается отдельно: например, рост производительности труда в плановом периоде за счет структурных сдвигов в номенклатуре и ассортименте выпускаемой продукции ($\Delta\Pi_{nl}^c$) может быть определен по формуле:

$$\Delta\Pi_{nl}^c = \frac{\mathcal{E}_c \times 100}{A - \mathcal{E}_c}, \quad (\%) \quad (20.13)$$

Расчет планового прироста производительности труда (выработки продукции на одного среднесписочного работника) по всем факторам (Π_{nl}) определяется по формуле:

$$\Delta\Pi_{nl} = \frac{\mathcal{E}_n \times 100}{A - \mathcal{E}_n}, \quad (\%) \quad (20.14)$$

20.4 Планирование численности персонала

Численность персонала и размер оплаты его труда определяют существенную часть издержек производства. Поэтому в условиях рыночных отношений предприятия стремятся установить оптимальную численность работников, чтобы минимизировать эксплуатационные расходы и тем самым обеспечить свою конкурентоспособность.

Предприятия осуществляют планирование численности и состава персонала параллельно с планированием всего бизнеса. Если фирма разрабатывает стратегические планы развития на ряд лет, она не может не учитывать изменения в доступности вовлекаемых ресурсов, и в первую очередь ресурсов для труда.

Планирование численности персонала тесно связано с планированием объемов производства, сбыта, финансовым планом и планом оборота. Все эти планы должны учитывать изменения в численности персонала и наоборот.

При планировании численности персонала на предприятии следует руководствоваться такими *принципами*, как:

- соответствие численности и квалификации работников объему запланированных работ и их сложности,
- обусловленность структуры персонала предприятия объективными факторами производства,
- максимальная эффективность использования рабочего времени,
- создание условий для повышения квалификации и расширения производственного профиля работников.

Планирование численности персонала опирается на использование следующих *показателей*: списочную численность персонала, в том числе промышленного и его категорий — рабочих, руководителей, специалистов, прочих служащих; среднесписочную численность промышленно-производственного персонала (ППП) и его категорий; структуру персонала; текущую и дополнительную потребность кадров, баланс рабочего времени одного среднесписочного работника (рабочего).

Списочная численность персонала включает в себя общее число всех работников (рабочих, руководителей, специалистов, прочих служащих), принятых на постоянную, сезонную и временную работы на срок от одного дня и более со дня зачисления на работу.

Среднесписочная численность ($Ч_{cp}$) определяется как средняя арифметическая величина списочной численности на каждый календарный день за определенный промежуток времени. Расчет ведется по формуле:

$$Ч_{cp} = \frac{\sum_{i=1}^n Ч_c}{n}, \quad (20.15)$$

где: $Ч_c$ — списочная численность персонала на каждый день календарного периода, чел.;

n — количество дней календарного периода.

Текущая потребность в персонале определяется по его категориям с использованием прогрессивных трудовых нормативов и баланса рабочего времени одного работника (рабочего) в днях и часах.

Плановый баланс рабочего времени предназначен для определения полезного (явочного) фонда рабочего времени совокупного работника, а также одного работника и одного рабочего промышленно-производственного персонала, в том числе по отдельным структурным подразделениям. Он представляет собой сумму всех явок и неявок на работу в пределах календарного фонда времени (год, квартал, месяц) и составляется в такой последовательности.

Расчет планового баланса рабочего времени начинают с определения *полезного (явочного) фонда рабочего времени* одного работника в днях. Для этого рассчитывают календарный и номинальный фонды

рабочего времени, а также дни неявок на работу по различным причинам.

Календарный фонд рабочего времени может быть годовым, квартальным и месячным. Годовой календарный фонд определяется количеством дней в году (365 или 366 дней), квартальный — количеством дней в квартале (90, 91 или 92 дня), месячный — количеством дней в планируемом месяце (28, 29, 30 или 31 день).

Если вычесть из календарного фонда рабочего времени выходные и праздничные дни (для прерывных производств) или дни невыходов на работу в соответствии с графиками сменности (для непрерывных производств), то получим *номинальный фонд* рабочего времени за соответствующий период.

Планом предусматриваются законодательно установленные причины *неявок на работу*. Среди них:

- очередные или дополнительные отпуска, продолжительность которых определяется законодательством, коллективным договором или контрактом с учетом условий труда, возраста работника и других факторов;

- отпуск по беременности и родам;
- отпуск по учебе;
- неявки по болезни;
- неявки, разрешенные законом.

Не планируются неявки на работу с разрешения администрации, прогулы, целодневные простои.

Далее рассчитывается *реальная средняя продолжительность рабочего дня*. Для этого из установленной продолжительности рабочего дня вычитаются средние величины сокращений рабочего дня из-за:

- перерывов в работе кормящим матерям,
- сокращенного рабочего дня у работников до 18 лет,
- сокращения продолжительности смены в ночное время,
- сокращения продолжительности смены при работе в тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда.

Не планируется время сверхурочной работы и время внутрисменных простоев.

Затем определяется *эффективный фонд рабочего времени* на календарный период в часах.

Для расчета баланса рабочего времени в часах перемножают реальную продолжительность рабочего дня в часах на полезный фонд рабочего времени в днях. Получается плановое число часов одного работника на предстоящий календарный период, которое используется при планировании численности рабочих и планировании повышения производительности труда.

По результатам прошедшего периода с целью анализа использования рабочего времени и использования его результатов в следующем плановом периоде рассчитывают фактические балансы рабочего времени. Структура планового и фактического балансов показана в табл.20.1.

Таблица 20.1 - Структура баланса рабочего времени одного среднесписочного работника

№ п/п	Наименование показателей	Отчетные данные	Плановые данные
I.	1. Календарный фонд рабочего времени, дни 2. Праздничные и выходные дни, дни 3. Номинальный (табельный) фонд, дни (п.1-п.2) 4. Невыходы на работу, всего, дни в том числе: очередные и дополнительные отпуска отпуска по учебе невыходы по болезни отпуска по беременности и родам неявки, разрешенные законом неявки с разрешения администрации прогулы 5. Целодневные простои, дни 6. Полезный (явочный) фонд рабочего времени, дни (п.3-п.4-п.5)		— — —
II	7. Установленная продолжительность рабочего дня, час. 8. Сокращение рабочего дня, всего, час. в том числе: внутрисменные простои сокращение рабочего дня в ночное время сокращение рабочего дня подросткам 9. Сверхурочные часы, час. 10. Реальная продолжительность рабочего дня, час (п.7-п.8+п.9)		— —
III	11. Реальный (эффективный) фонд рабочего времени одного работника, час. (п.6×п.10)		

Плановая численность рабочих сдельщиков ($\Pi_{p.c\delta}^{nl}$) рассчитывается на основе трудоемкости производственной программы и норм выработки, при этом учитывается снижение нормированной трудоемкости и планируемый процент выполнения норм. Расчет проводится по формуле:

$$\Pi_{p.c\delta}^{nl} = \frac{T^{nl}}{\Phi^{nl} \times K_n^{nl}}, \quad (20.16)$$

где: T^{nl} — плановая трудоемкость производственной программы, нор-

мо-час.;

Φ^{nl} — плановый эффективный фонд рабочего времени одного рабочего, час.;

K_n^{nl} — плановый коэффициент выполнения норм.

Пример. Нормированная трудоемкость производственной программы в отчетном периоде составила 5249 тыс. нормо-час. Снижение трудоемкости в плановом периоде — 9 тыс. нормо-час. Эффективный фонд рабочего времени одного рабочего в плановом периоде — 1785 час., а планируемый коэффициент выполнения норм — 1,1. Численность рабочих в плановом периоде составит 2669 чел. $[(5249000-9000):1785:1,1]$.

Так определяется численность рабочих на машиностроительных, деревообрабатывающих, обувных, мебельных и приборостроительных предприятиях.

Если объем продукции в плановом периоде установлен в натуральных показателях, а нормируемые затраты выражаются в нормах выработки, то численность рабочих-сдельщиков рассчитывается по формуле:

$$П_{p.сд}^{nl} = \frac{O^{nl}}{H_{выр}^{nl} \times \Phi^{nl} \times K_n^{nl}}, \quad (20.17)$$

где: O^{nl} — плановый объем производства в натуральном выражении, ед.;

$H_{выр}^{nl}$ — плановая норма выработки в единицу времени, ед.

Пример. Плановый объем производства участка составляет 150000 шт. Плановая норма выработки рабочего — 49 шт. в смену. Плановый коэффициент выполнения норм — 1,1. Фонд рабочего времени одного рабочего в плановом периоде — 232 дня. Плановая численность рабочих составит 12 чел. $(150000:49:1,1:232)$.

Численность рабочих-повременищиков, занятых обслуживанием прокатных станов, аппаратов, печей и другого сложного оборудования (в химической, нефтеперерабатывающей, металлургической промышленности), определяется по рабочим местам и на основе планируемых норм обслуживания агрегатов. Расчет ведется по формуле:

$$П_p^{nl} = \frac{A \times C}{H_o^{nl}} \times K_{яв}, \quad (20.18)$$

где: A — число рабочих агрегатов, аппаратов, ед.;

C — число смен;

$K_{яв}$ — коэффициент использования явочного времени, определяемый отношением номинального фонда рабочего времени к явочному;

H_o^{nl} — плановая норма обслуживания (количество единиц оборудо-

вания, производственных площадей, число рабочих мест, которые должны обслуживаться одним рабочим), ед.

Пример. На участке установлено 100 аппаратов. Норма обслуживания — 4 аппарата в смену. Участок работает в 2 смены. Номинальный фонд рабочего времени в плановом периоде одного рабочего 255 дней, а полезный — 232 дня. Плановая численность рабочих составит 55 чел ($100 \times 2 / 4 \times 255 / 232$).

По численности рабочих мест планируют численность тех рабочих, для которых не могут быть установлены ни объем работ, ни нормы обслуживания. Работа их выполняется на определенных рабочих местах и связана с конкретным объектом обслуживания. Это крановщики, стропальщики, кладовщики, комплектовщики.

Расчет численности рабочих этим методом заключается в составлении перечня рабочих мест, определении потребности в рабочих для каждого из них и осуществляется по формуле:

$$\Pi_p^{nl} = M \times C \times K_{яв} \quad (20.19)$$

где: M — число рабочих мест, ед.

Пример. В цехе установлено 3 мостовых крана, каждый из них обслуживается крановщиком и стропальщиком. Цех работает в 2 смены. Номинальный фонд рабочего времени 255 дней, плановый явочный — 232 дня. Плановая численность крановщиков и стропальщиков будет по 7 чел. ($3 \times 2 \times 255 / 232$).

Планирование численности служащих осуществляется по штатному расписанию, а также с помощью укрупненных нормативов и экономико-математических методов и имеет свои трудности, т.к. отсутствуют нормы трудовых затрат на осуществление их функций, а также нет четкого разграничения функций, выполняемых служащими. При этом необходимо учитывать, что численность служащих и объем их работы, как установил С. Паркинсон, совершенно не связаны между собой, а число служащих всегда возрастает, и прирост не изменится от того, уменьшилось, увеличилось или вообще исчезло количество дел.

Расчет потребности в служащих по функциям, осуществляемым на производстве специалистами различных категорий, производится на основе разработанных моделей и формул.

Например, численность специалистов осуществляющих функции управления персоналом, определяется, по следующим формулам:

а) управление ресурсами для труда:

$$H_u = 0,44 + 0,002P_{mi} + 0,0002\Phi_a, \quad (20.20)$$

б) подбор, расстановка и использование кадров:

$$H_u = 0,09 + 0,002P_{mi} + 0,00014\Phi_a, \quad (20.21)$$

в) подготовка кадров:

$$H_u = 0,5 + 0,00009P_o + 0,00007\Phi_a, \quad (20.22)$$

г) организация труда и заработной платы:

$$H_u = 0,12 + 0,0051P_m + 0,0009P_c, \quad (20.23)$$

где: H_u — плановая численность служащих, чел;

P_m — плановая среднесписочная численность промышленно-производственного персонала, чел.;

P_o — плановая численность основных рабочих, чел.;

P_c — плановая численность рабочих-сдельщиков, чел.;

Φ_a — стоимость активной части основных производственных фондов, тыс. грн.

Дополнительная потребность в работниках различных категорий складывается из прироста требуемой численности в связи с расширением объемов производства, а также из возмещения выбытия работников предприятия под влиянием естественных и социальных факторов. Наиболее просто дополнительная потребность в персонале той или иной категории определяется как разность между планируемой и фактической численностью:

$$\mathcal{C}_d = \mathcal{C}_{nl} - \mathcal{C}_f, \quad (20.24)$$

где: \mathcal{C}_d — дополнительная потребность в персонале, чел.;

\mathcal{C}_m — плановая численность персонала, чел.;

\mathcal{C}_f — фактическая численность персонала, чел.

Определение плановой численности персонала на предстоящий период зависит от технического совершенствования производства, освоения новых видов конкурентоспособной продукции, конъюнктуры товарного рынка и рынка труда.

20.5 Планирование средств на оплату труда работников

Финансовое состояние предприятия и материальное положение его работников зависят от результатов хозяйственной деятельности, выражающихся, в конечном счете, величиной полученной предприятием чистой прибыли. В условиях рыночных отношений возможна и такая ситуация, когда предприятие не только не получает прибыли, но и лишается средств на оплату труда персонала.

Для понимания механизма формирования средств на оплату труда персонала предприятия необходимо уяснить содержание и взаимозависимость таких понятий, как валовой доход, валовая прибыль, чистая прибыль предприятия, средства, направляемые на потребление и накопление, доходы работников предприятия. Взаимосвязь указанных понятий показана на рис. 20.1.

Выручка от реализации, или валовой доход				
Издержки производства (валовые расходы)			Валовая прибыль	
Материальные затраты, включая амортизацию	Стоимость чистой продукции			
	Отчисления от заработ- ной платы	Заработная плата	Чистая при- быль	Отчисления, платежи, налоги из прибыли
<div>Обозначения:</div> <div>1. Доходы по акциям и вкладам в имущество предприятия.</div> <div>2. Цена предоставляемых пред- приятием трудовых и социаль- ных льгот, включая материаль- ную помощь.</div>		Средства, направляемые на потребле- ние	Средства, направляемые на накопле- ние	
		Сумма дохо- дов, получае- мых работни- ками на дан- ном предпри- ятии		
		Заработная плата	1	2

Рис. 20.1 - Взаимосвязь некоторых экономических показателей работы предприятия

Выручка от реализации, или валовой доход предприятия, зависит от объема выпущенной и реализованной продукции, а также цен каждой ее единицы. Она включает в себя издержки производства, или валовые расходы и валовую прибыль (если выручка от реализации превышает издержки производства).

Выручку от реализации можно также рассматривать как сумму материальных затрат на производство, включая амортизацию, и цены чистой продукции, или так называемой добавленной стоимости (правильнее — цены).

Цена чистой продукции, в свою очередь, складывается из платы за труд — заработной платы, чистой прибыли как результата действия других, кроме труда, факторов производства, отчислений во внебюджетные фонды: пенсионный, социального страхования и обязательного медицинского страхования, в государственный фонд занятости населения, других платежей, налогов, сборов из прибыли.

Одна часть чистой прибыли может быть направлена в фонд накопления для финансирования расширения и развития производства и

социальной сферы предприятия. Другая часть — на потребление в виде премий и других выплат персоналу.

Сумма средств, предназначенных для потребления, образует доходы работников предприятия. Они складываются из:

средств на оплату труда из фонда оплаты труда;

доходов по акциям предприятия (дивидендов) работникам предприятия — акционерам;

доходов от вкладов работников в имущество предприятия (процентов);

суммы трудовых и социальных льгот работникам предприятия, включая материальную помощь.

Средства на оплату труда работников составляют значительную часть расходов на персонал. Средства на оплату труда включают следующие основные выплаты: фонд заработной платы, выплаты социального характера, расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера.

Среди этих средств фонд заработной платы (ФЗП) является наибольшей величиной (80 и более процентов средств на оплату труда), а на некоторых предприятиях и в организациях выплаты социального характера и расходы, не относящиеся к ФЗП и выплатам социального характера, вообще отсутствуют.

Поэтому требуется, чтобы сумма средств на оплату труда и особенно ФЗП были экономически обоснованны.

Основными задачами планирования средств на оплату труда являются:

соизмерение затрат на персонал с результатами его функционирования;

учет конъюнктуры рынка и ситуации со стоимостью труда на рынке труда;

обеспечение конкурентоспособности продукции.

Предприятия самостоятельно определяют, какой размер средств на оплату труда оно может себе позволить. При этом важно соблюдать условие, сформулированное в свое время Генри Фордом-старшим: «Если Вы требуете от кого-нибудь, чтобы он отдал свое время и энергию для дела, то позаботьтесь о том, чтобы он не испытывал финансовых трудностей».

Общий ФЗП предприятия включает в себя ФЗП всех категорий персонала (руководителей, специалистов, рабочих и т.д.). ФЗП каждой категории состоит из фонда основной зарплаты и фонда дополнительной заработной платы, имеющих свою структуру. Рассмотрим структуру ФЗП рабочих, приведенную в табл. 20.2.

Таблица 20.2 - Структура ФЗП рабочих

Фонд заработной платы рабочих	
Планируемые элементы ФЗП	
<p>Фонд основной заработной платы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Фонд оплаты труда рабочих-сдельщиков по сдельным расценкам. 2. Фонд оплаты труда рабочих-повременщиков по тарифным ставкам. 3. Премии рабочим-сдельщикам и повременщикам 4. Доплаты за работу в тяжелых, вредных, особо тяжелых и особо вредных условиях труда. 5. Доплаты за интенсивность труда. 6. Доплаты за работу в вечернее и ночное время. 7. Доплаты не освобожденным бригадирам и звеньевым за руководство бригадой или звеном. 8. Доплаты за совмещение профессий. 9. Доплаты за обучение учеников. 10. Доплаты за работу в выходные и праздничные дни (при непрерывном производственном цикле). 11. Доплаты подросткам за сокращенный рабочий день. 	<p>Фонд дополнительной заработной платы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оплата очередных и дополнительных отпусков. 2. Оплата времени выполнения государственных и общественных обязанностей. 3. Оплата отпусков по учебе. 4. Оплата выходных пособий.
Не планируемые элементы ФЗП	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Доплаты за отклонения от нормальных условий работы. 2. Оплата за изготовленную бракованную продукцию не по вине рабочего. 3. Доплаты за работу в совокупное время. 4. Оплата внутрисменных простоев не по вине рабочих. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Оплата целодневных простоев не по вине рабочих. 2. Оплата компенсации при увольнении за неиспользованный отпуск.

Фонд зарплаты планируется по следующим элементам.

Фонд основной заработной платы рабочих-сдельщиков ($\Phi ЗП_{\text{ос}}$) устанавливается на основе сдельных расценок по каждому виду продукции, умноженных на объем этой продукции по формуле:

$$\Phi ЗП_{\text{ос}} = \sum_{i=1}^n P_i \times O_i, \quad (20.25)$$

где: P_i — сдельная расценка на производство единицы i -ой продукции, грн.;

O_i — плановый объем производства i -ой продукции, ед.;

n — количество видов однородной продукции.

ФЗП рабочих-сдельщиков может рассчитываться также на основании средней стоимости нормо-часа по данным базисного периода как отношение суммы заработной платы по сдельным расценкам в базисном периоде к трудоемкости производственной программы этого периода. Затем стоимость нормо-часа умножается на трудоемкость производственной программы планового периода. Стоимость нормо-часа может согласовываться с заказчиком продукции.

Сумма сдельной заработной платы по видам работ рассчитывается суммированием произведений трудоемкости программы по каждому виду работ на соответствующие тарифные ставки по формуле:

$$\Phi ЗП_{сд} = \sum_{i=1}^m T_i \times C_i, \quad (20.26)$$

где: T_i — плановая трудоемкость работы i -го разряда;

C_i — часовая тарифная ставка рабочего i -го разряда;

m — количество видов работ.

Годовой плановый фонд основной заработной платы *рабочих-повременщиков* ($\Phi ЗП_{повр}$) определяется по штатному расписанию и тарифным ставкам по формуле:

$$\Phi ЗП_{повр} = \Phi_{пл} \times \sum_{i=1}^k C_i \times Ч_i, \quad (20.27)$$

где: $\Phi_{пл}$ — годовой плановый фонд рабочего времени, час;

$Ч_i$ — число рабочих, имеющих тарифные ставки i -го разряда, чел.

Сумма премий рабочим-сдельщикам определяется на основе анализа отчетных данных за базисный год с необходимой корректировкой по фактическому выполнению плана. Сумма премий рабочим-повременщикам определяется, исходя из численности, тарифных ставок и действующих на предприятии премиальных положений.

Доплаты за работу в ночное и вечернее время, обучение учеников, руководство бригадой, за совмещение профессий определяются на основании фактических затрат с необходимым анализом и последующей корректировкой.

Доплаты: за отклонение от нормальных условий труда, за работу в сверхурочное время, в выходные и праздничные дни, оплата простоев не по вине рабочих — не планируются.

Планирование *фонда дополнительной заработной платы* рабочих осуществляется по следующим элементам.

Оплата в плановом периоде основных и дополнительных отпусков производится с учетом удельного веса дней отпуска в номинальном фонде рабочего времени по балансу рабочего времени и того, что плановые невыходы на работу оплачиваются из расчета основного фонда заработной платы.

Оплата учебных отпусков определяется, исходя из плановой чис-

ленности рабочих, имеющих право на учебный отпуск, длительности установленных им отпусков и размера оплаты.

Расчет *доплат за льготные часы подросткам* производится умножением их количества на число рабочих дней в планируемом периоде и среднюю часовую тарифную ставку.

Размер *оплаты за время выполнения государственных и общественных обязанностей* определяется, исходя из удельного веса дней, приходящихся по балансу рабочего времени на одного работника к номинальному фонду рабочего времени, и фонда основной заработной платы.

Суммируя основной и дополнительный ФЗП, получаем общий ФЗП рабочих.

Фонд заработной платы руководителей, специалистов и прочих служащих, определяется по каждой категории в отдельности умножением должностных окладов по штатному расписанию на количество работников данной категории плюс доплаты, установленные в коллективном договоре или индивидуальных трудовых контрактах.

ФЗП *непромышленного персонала* рассчитывается так же, как и ФЗП промышленно-производственного персонала.

В практике работы предприятий известно большое количество способов *распределения средств на оплату труда между структурными подразделениями* в зависимости: от специализации цехов на выпуск отдельных изделий или строгой последовательности изготовления одного изделия многими цехами; от наличия свободных мощностей в ряде цехов; от возможности перестройки производственного процесса на новые изделия и др.

Достоинства и недостатки разных способов установления фондов оплаты труда коллективам цехов, участков, бригад показаны в табл. 20.3.

Таблица 20.3 - Преимущества и недостатки разных способов установления фонда оплаты труда

Способ формирования ФОТ	Преимущества метода	Недостатки метода
1	2	3
Приростной, в зависимости от прироста продукции	Расчет фондов оплаты труда прост и ориентирует на увеличение объема продукции	Стимулирует количество и почти не стимулирует ни качество, ни экономию материальных ресурсов

Окончание табл. 20.3

1	2	3
Уровневый, регламентирующий затраты заработной платы на рубль продукции	Те же	Те же. Может быть применен только для подразделений со стабильной структурой продукции
Фонд зарплаты формируют по нормативам трудоемкости, а фонд поощрения — в зависимости от показателей качества, выполнения плана и др.	Нормативы трудоемкости позволяют ослабить связь фонда зарплаты с данными базового периода. Через фонд поощрения можно стимулировать экономию материальных ресурсов и качество продукции	Нормативы трудоемкости не всегда точны. Трудоемкость выполняемых работ может изменяться быстрее роста объема продукции
ФОТ предприятия распределяется по подразделениям пропорционально нескольким показателям или обобщающему показателю их работы	Позволяет учитывать ряд показателей, характеризующих эффективность труда	Значимость показателей может быть определена только на основе экспертной оценки
По схеме распределения дохода, аналогичной для предприятия в целом	Сводит к минимуму противоречия между подразделениями и предприятием, стимулирует экономию всех видов ресурсов	Трудности установления нормативов распределения дохода для подразделений, если они не выходят непосредственно на рынок
Арендная система. Имитируется работа мини-предприятия в условиях аренды	Стимулирует экономию всех ресурсов, позволяет брать заказы со стороны	Трудности разработки цен и нормативов. Подразделения могут предпочесть заказы со стороны заказам администрации и других подразделений предприятий
Кооперативная система. ФОТ малых предприятий	Возможность проявления инициативы и выполнения договорных работ на стороне	Опасность предпочтения заказам со стороны. Трудности в управлении кооперативным подразделением и МП со стороны заводоуправления

Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) структурных подразделений предприятия на основе *приростных нормативов* за каждую единицу улучшения показателей, принятых для оценки деятельности подразделений, может осуществляться по следующей формуле:

$$\Phi OT = \Phi OT_{исх} \times \frac{100 + (H_1 \times \mathcal{E}_1) + (H_2 \times \mathcal{E}_2) + (H_3 \times \mathcal{E}_3)}{100}, \quad (20.28)$$

где: $\Phi OT_{исх}$ — выплаты из фонда оплаты труда в предыдущем периоде;

H_1, H_2, H_3 — нормативы прироста фонда оплаты труда соответственно за прирост: производительности труда, снижения себестоимости, улучшения качества продукции в текущем периоде, в % к ΦOT за 1% прироста показателей;

$\mathcal{E}_1, \mathcal{E}_2, \mathcal{E}_3$ — прирост, соответственно: производительности труда, снижения себестоимости, улучшения качества продукции в текущем периоде, %.

Использование для формирования фонда оплаты труда структурного подразделения *уровневых нормативов* может осуществляться по формуле:

$$\Phi OT = H \times O, \quad (20.29)$$

где: H — норматив образования ΦOT на единицу продукции в натуральном выражении или на единицу выпущенной продукции, принятую для исчисления производительности труда, грн.;

O — объем продукции, ед.

Приростной и уровневый методы распределения ΦOT в условиях развитых рыночных отношений вряд ли будут широко применяться, так как ориентируются только на увеличение выпуска продукции и не учитывают необходимости постоянного подстраивания к конъюнктуре рынка, оперативно меняя номенклатуру выпускаемой продукции. Эти методы возможны только в условиях постоянного дефицита продукции. При борьбе за сбыт продукции получение максимальной прибыли максимум заработной платы может быть получен даже при сокращении выпускаемой продукции (например, нерентабельной продукции). Максимум средств на оплату труда в этих условиях должен быть у того подразделения, которое обеспечило максимум дохода.

Метод распределения ΦOT по подразделениям *в зависимости от полученного дохода* применяется на предприятиях, где все структурные подразделения работают на подряде и для каждого из них разработаны цены на работы и услуги, а следовательно, могут быть подсчитаны доход или прибыль. В этом случае, вычитая из дохода (прибыли) все необходимые платежи, получают фонд оплаты труда.

Расчет ΦOT подразделения *на основе установленных расчетных цен* на изделия арендного подразделения может быть осуществлен по следующей формуле:

$$\Phi OT_i = B_i - АП_i - МЗ_i - УПП_i - ДНРД_i, \quad (20.30)$$

где: ΦOT_i — средства, направляемые на оплату труда i -го подразделения;

B_i — выручка от реализации продукции, работ и услуг i -го подраз-

деления;

$АП_i$ — арендная плата i -го подразделения, установленная в договоре арендного подряда;

$МЗ_i$ — материальные и приравненные к ним затраты i -го подразделения;

$УПП_i$ — участие коллектива в доходах и платежах предприятия, в т.ч. в расходах на развитие производства, науки и техники и социальные нужды, определяемые в договоре арендного подряда;

$ДНРД_i$ — другие направления расходования дохода, кроме оплаты труда.

Арендные платежи для цехов предусматривают только в том случае, если подразделение берет в соответствии с договором арендного подряда имущество предприятия в аренду. Если же заключается договор подряда, то подразделение не платит арендные платежи, а участвует в платежах предприятия в бюджет, в централизованные фонды и т.п.

По мере развития рыночных отношений свобода действий структурных подразделений или даже предприятий, входящих в более крупные объединения, будет регулироваться договорами, независимо от того, договор это арендного подряда или какой-либо договор по производству деталей, инструмента, услуг и т.п. В этих договорах строго оговаривают: номенклатуру и объем изделий или услуг; возможность расторжения договора по инициативе одной из сторон и санкции за невыполнение обязательств другой стороной. Расчет ФОТ подрядного коллектива может осуществляться по следующей форме (табл. 20.4).

Если при распределении ФОТ между подразделениями пропорционально показателям их работы для оценки деятельности применяют один показатель, например, объем продукции в принятых единицах измерения или хозрасчетный доход, то формируется единый фонд оплаты труда структурного подразделения.

В том случае, когда для оценки деятельности структурного подразделения используют несколько показателей, характеризующих как объем выпускаемой продукции, так и эффективность работы подразделения (прибыль, рентабельность, снижение трудозатрат, экономия ресурсов и др.), образуют фонд основной оплаты и поощрительный фонд.

Фонд оплаты труда структурного подразделения может определяться прямым счетом, исходя из средней заработной платы и численности работников.

При распределении средств на оплату труда внутри производственного подразделения может применяться метод, использующий обобщающие (суммарные) показатели. Методика получения обобща-

ющих показателей основана на суммировании всех показателей с учетом значимости каждого.

Таблица 20.4 - Расчет ФОТ подрядного коллектива

№ п/п	Наименование показателей	Изделие А		Изделие Б		Итого
		На 1 изделие	Всего	На 1 изделие	Всего	
1.	Объем продукции в натуральном выражении	—		—		—
2.	Оптовая цена продукции и услуг					
3.	Материальные и приравненные к ним затраты					
4.	Оказание услуг другими производственными коллективами и службами					
5.	Доход подрядного коллектива					
6.	Арендная плата или участие в заводских платежах					
7.	Хозрасчетный доход					
8.	Отчисления в фонды подрядного подразделения для технического и социального развития					
9.	Финансовый резерв					
10.	Фонд оплаты труда					

Система показателей для любого подразделения должна, как правило, отражать выполнение подразделением плана или обязательств по договору, качество выполненных работ и напряженность труда коллектива.

Например, для выпускающих цехов могут быть использованы показатели: выполнение плана по номенклатуре (объему) выпускаемой продукции; удельный вес продукции, сданной с первого предъявления; снижение себестоимости продукции, потерь от брака, трудоемкости продукции и др.

Для вспомогательных и обслуживающих цехов применяют как показатели работы предприятия в целом, так и свои специфические.

Контрольные вопросы

1. Каково значение планирования труда на предприятии?
2. Какие задачи достигаются планированием труда?
3. Какие показатели по труду планируют в бизнес-планах?
4. Что понимают под трудоемкостью изделия и какова структура трудоемкости?

5. Как рассчитывают баланс рабочего времени одного среднесписочного работника (рабочего)?
6. Какими методами осуществляется расчет численности персонала предприятия?
7. Каковы сущность нормативного метода расчета численности персонала и его преимущества?
8. Как определяют плановую численность рабочих-сдельщиков?
9. Каким образом рассчитывают плановую численность рабочих с повременной оплатой труда?
10. Как вычисляют плановую численность служащих?
11. С какой целью осуществляют планирование производительности труда?
12. Каковы методы планирования повышения производительности труда?
13. Какие существуют основные методы планирования фонда заработной платы?
14. Каковы особенности укрупненного метода планирования фонда заработной платы?
15. В чем заключается сущность нормативного метода планирования заработной платы?

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Конституція України – К, 1996.
2. Закон України «Про оплату праці» // Урядовий кур'єр – 1995.
3. Закон України „Про індексацію грошових доходів населення” // ВВР України – 1991. – №42 (зі змінами в 1993 і 1997 рр.)
4. Закон України „Про межу малозабезпеченості” від 4 жовтня 1994 р. // ВВР України – 1994. – №42.
5. Кодекс Законів про Працю України від 25.03.2006.
6. Закон України „Про колективні договори і угоди від 1 липня 1993 р. // ВВР України – 1993. – №36.
7. Закон України „Про зайнятість населення” // Закони України – К.: Ун-т законодавства, 1996. – Т.1.
8. *Азаренкова Г.М.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: посібник / Г.М. Азаренкова.-К.: «Ліра-К», 2010
9. *Веснин В.Р.* Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 1998.
10. *Грішнова О.А.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Підручник / О.А. Грішнова. – К.: «Знання», 209-390с.
11. *Грінцова В.М., Шульга Г.Ю.* Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / В.М. Грінцова, Г.Ю. Шульга – К.: «Знання», 210-310с.
12. *Довгань Л.Є.* Праця керівника, або практичний менеджмент. – Київ: „ЕксОб”, 2002.
13. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / За ред. Назарової. – К., 2010-573с.
14. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / За ред. Акулов М.Г., Драбаніч А.В., Євась Т.В. – К.: Алерта, 2010 – 734с.
15. Економіка праці та соціально-трудові відносини: Навч. посіб. / За ред. Акіліна О.В., Ільч Л.М. – К.: Центр учбової літератури, 2012 – 328с.
16. Економіка і маркетинг виробничо-підприємницької діяльності // Уч. пос. за ред. Перерви П.Г., Погорелова М.І., Гаврись О.М. – Харків: НТУ „ХП”, 2004.
17. *Калинина А.В.* Организация и оплата труда в условиях рынка // Учеб. пособие. – К.: МАУП, 2001.
18. Квалификационный справочник служащих. – М.: НИИ труда, 1979.
19. *Колот А.М.* Мотивація персоналу. Підручник. – К.: КНЕУ, 2002.

20. *Колот А.М.* Економіка праці та соціально-трудові відносини. Підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. А.М. Колот – К.: КНЕУ, 2009 – 711с.
21. *Литовский Л.П., Махатадзе С.И.* Учет движения трудовых ресурсов // Социалистический труд. – 1985. – №8.
22. *Марьенко А.В., Нагорнях П.А., Савенко Л.Г.* Количественное измерение эффективности промышленного производства. – К.: Наук. Думка, 1971.
23. *Меском М.Х., М. Альберт, Ф. Хедоура.* Основы менеджмента. – М.: Дело, 1992.
24. Методические основы количественной оценки уровня организации труда, производства и управления на предприятии. – М.: НИИ труда, 1970.
25. Методические основы нормирования труда рабочих в народном хозяйстве. – М.: Экономика, 1987.
26. Методы и средства повышения трудовой активности рабочих на капиталистических предприятиях (Великобритания, США). – М., – 1989.
27. Научная организация труда в управлении производственным коллективом. Общеметодические рекомендации. – м.: Экономика, 1987.
28. Научная организация труда рабочих. Методические рекомендации. – М.: НИИ труда, 1984.
29. *Никифорова А.А.* Рынок труда: занятость и безработица. – М.: Международные отношения, 1991.
30. Нормирование труда служащих. Методические указания. – М.: НИИ труда, 1979.
31. Нормування праці // За ред. В.М. Данюка і В.М. Абрамова. – К.: ВІПОЛ, 1995.
32. Организация, нормирование и оплата труда служащих // Уч. пос. под ред. Погорелова Н.И. – К.: ИСМО МО Украины, 1997.
33. Організація, планування і управління на приладобудівних підприємствах // Уч. Посібник за ред. В.А. Міщенко, М.І. Погорелова. – К.: НМК ВО, 1993.
34. О реформировании системы оплаты труда // Праця і зарплата. – 1997.
35. Основы управления персоналом. // Под ред. Б.М. Генкина. М.: Высш. Школа, 1996.
36. *Папкин А.И.* Основы практического менеджмента: Учебн. Пособие для ВУЗов. – М.: ЮНИТИ – дана, 2000.
37. *Петюх В.М.* Ринок праці і зайнятості. – К.: МАУП, 1997.

38. *Платонов С.В., Треняк В.Н., Черкасов В.В.* Основы менеджмента: Управленческая деятельность менеджера. – Ваклер, 1998.
39. *Погорелов Н.И.* Нормирование труда в промышленности. – Харьков: Основа, 1991.
40. Про програму зайнятості населення на 1997-2000 роки: Постанова кабінету Міністрів України від 31 грудня 1996 р. №1591 // Уряд. кур'єр. – 1997. – 16 січня.
41. *Роффе А.И.* Экономика труда. // А.И. Роффе. – М.: КНОРУС, 2010 – 400с.
42. Совершенствование оплаты труда: опыт Канады, Японии. – М., – 1989.
43. Современная экономика труда. – М.: Финстатинформ, 2001.
44. *Сотникова С.И.* Управление карьерой: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2001.
45. *Спезингер Г.Э.* Труд в условиях рыночной экономики. – М.: ИНФРА-М, 1996.
46. Труд за рубежом. – М.: НИИ труда (за 1992-2005 гг.).
47. Трудовые ресурсы: проблемы сбалансированного распределения // Под ред. В.В. Оникиенко. – К.: Наук. думка, 1986.
48. Управление персоналом организации. // Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 1997.
49. *Щекин Г.В.* Кадровый менеджмент. – К., 1993.
50. *Щекин Г.В.* Как работают с людьми за рубежом. – К.: ВЗУУП, 1992.
51. *Щекин Г.В.* Управление человеческими ресурсами в Украине // Персонал. – 1994. – №3-4.
52. Экономика труда. // Уч. пособие под ред. Погорелова Н.И. – К.: ИСМО МО Украины, 1997.
53. Экономика и организация труда: Учебное пособие / Под ред. проф. Перервы П.Г., проф. Погорелова Н.И., доц. Дюжева Г.В. – Харьков: НТУ „ХПИ”, 2006. – 588 с.
54. *Яковлев Р.А.* Оплата труда на предприятии. – Изд. 2-е перераб. и доп. – М.: Центр экономики и маркетинга, 2001.
55. *Бажин И.И.* Информационные системы менеджмента. – М.: ГУ-ВШЭ, 2000. – 688 с.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
----------------------	----------

Раздел 1

Теоретические представления о труде и его роли в развитии человека и общества

Глава 1 - Появление и развитие науки о труде	7
1.1 От первых представлений до А. Смита	7
1.2 Трудовая теория стоимости: Д. Рикардо - К. Маркс	10
1.3 Теория факторов производства: Ж.Б. Сэй, маржиналисты, неоклассики.....	17
1.4 Роль предпринимателя как фактора производства в трудах Й. Шумпетера. Теория регулирования рыночной экономики Дж.М. Кейнса	23
1.5 Неоклассический синтез	26
Контрольные вопросы	27
Глава 2 - Понятия о труде и его разновидностях.....	28
2.1 Система теоретических представлений о труде. Понятие «труд»	28
2.2 Формы проявления труда	37
2.3 Содержание, характер и разновидности труда	44
2.4 Функции труда и его роль в развитии человека и общества	56
Контрольные вопросы	58
Глава 3 - Составные части процесса труда, его формы. Труд как фактор производства.....	60
3.1 Процесс и формы труда	60
3.2 Труд как фактор производства.....	61
Контрольные вопросы	66
Глава 4 - Производительность труда.....	67
4.1 Производительность труда и ее значение, производительность факторов производства.....	67
4.2 Методы определения производительности труда и факторов производства	69
4.3 Факторы и резервы роста производительности труда	74
Контрольные вопросы	77
Глава 5 - Объект продажи на рынке труда.....	79
5.1 Труд и рабочая сила.....	79

5.2 Условия функционирования рынка труда	86
Контрольные вопросы	89

Раздел 2

Ресурсы для труда. Рынок труда. Занятость населения

Глава 6 - Демографические основы формирования и функционирования рынка труда	90
6.1 Трудовые ресурсы, персонал и трудовой потенциал организации	90
6.2 Социально-трудовые отношения, рынок труда	100
6.3 Государственная система управления трудовыми ресурсами.	107
Контрольные вопросы	112
Глава 7 - Занятость населения и безработица.....	113
7.1 Экономическое содержание рабочей силы и связь ее с рынком труда.....	113
7.2 Занятость населения.....	115
7.3 Социально-экономические проблемы безработицы	120
7.4 Регулирование и усовершенствование социально-трудовых отношений.....	123
Контрольные вопросы	131
Глава 8 - Кадры промышленного предприятия	132
8.1 Структура кадров на промышленном предприятии	132
8.2 Профессиональная ориентация и профессиональный отбор кадров	137
8.3 Подготовка, переподготовка и повышение квалификации кадров в условиях перехода к рыночной экономике	140
Контрольные вопросы	144
Глава 9 - Основы управления персоналом.....	146
9.1 Управление персоналом как определяющая функция менеджмента.....	146
9.2 Управление персоналом как закономерный процесс развития.....	147
9.3 Управление персоналом: понятие и цели	155
9.4 Место и значение человеческого фактора в системе экономических ресурсов. Концепция «человеческого капитала»	158
Контрольные вопросы	161

Раздел 3

Организация и нормирование труда

Глава 10 - Понятия организации труда и ее места в системе организации производства	162
10.1 Сущность организации труда.....	162
10.2 Содержание организации труда	165
10.3 Место организации труда в системе организации производства.....	170
Контрольные вопросы	176
Глава 11 - Особенности научной организации труда	177
11.1 Из истории развития научной организации труда.....	177
11.2 Задачи и функции научной организации труда.....	187
11.3 Принципы научной организации труда	191
11.4 Возрастание значения научной организации труда в условиях рыночной экономики.....	197
Контрольные вопросы	199
Глава 12 - Элементы и формы организации труда.....	201
12.1 Разделение и кооперация труда.....	201
12.2 Организация рабочих мест и их обслуживания.....	207
12.3 Приемы и методы труда	212
12.4 Условия труда на предприятии.....	215
12.5 Формы организации труда и их эффективность	221
12.6 Управление организацией труда.....	224
12.7 Анализ состояния организации труда рабочих.....	228
Контрольные вопросы	236
Глава 13 - Техническое нормирование труда на предприятии 238	
13.1 Сущность и задачи нормирования труда, область применения на предприятиях	238
13.2 Классификация затрат рабочего времени.....	241
13.3 Изучение затрат рабочего времени и времени использования оборудования.....	250
13.4 Нормы и нормативные материалы для нормирования труда.....	273
13.5 Методы нормирования труда.....	281
Контрольные вопросы	286

Раздел 4

Организация оплаты и материального стимулирования труда. Анализ и планирование труда

Глава 14 - Организация оплаты труда.....	287
14.1 Сущность, содержание и функции заработной платы.....	287
14.2 Основные составные организации заработной платы в современных условиях.....	300
14.3 Государственное регулирование заработной платы	307
14.4 Договорное регулирование заработной платы	311
Контрольные вопросы	315
Глава 15 - Тарифная система оплаты труда.....	316
15.1 Тарифная система: сущность, основные положения, функции	316
15.2 Порядок определения минимальной тарифной ставки	322
15.3 Традиционный подход к построению тарифной системы	326
15.4 Новые подходы к построению тарифной системы	339
Контрольные вопросы	355
Глава 16 - Формы и системы заработной платы.....	357
16.1 Системы заработной платы. Общие основы, основания выбора.....	357
16.2 Повременная форма оплаты труда.....	359
16.3 Сдельная форма оплаты труда.....	362
16.4 Оплата коллективного труда	369
16.5 Организация премирования персонала.....	378
Контрольные вопросы	385
Глава 17 - Доплаты и надбавки к заработной плате	387
17.1 Сущность и классификация доплат и надбавок к заработной плате	387
17.2. Применение доплат и надбавок в новых экономических условиях.....	390
Контрольные вопросы	398
Глава 18 - Нетрадиционные формы оплаты труда.....	399
18.1 Контрактная форма найма и оплаты труда	399
18.2 Зарубежный опыт материального стимулирования персонала.....	408
Контрольные вопросы	432
Глава 19 - Анализ трудовых показателей	433
19.1 Методические основы анализа трудовых показателей	433

19.2 Анализ производительности труда.....	436
19.3 Анализ использования рабочего времени и трудоемкости продукции	450
19.4 Анализ состояния нормирования труда.....	458
19.5 Анализ эффективности использования персонала	474
19.6 Анализ использования средств, направляемых на потребление	482
Контрольные вопросы	486
Глава 20 - Планирование труда на предприятии.....	487
20.1 Задачи и формы планирования труда.....	487
20.2 Планирование трудоемкости производства	490
20.3 Планирование производительности труда.....	492
20.4 Планирование численности персонала	497
20.5 Планирование средств на оплату труда работников.....	503
Контрольные вопросы	512
Список литературы	514

Навчальне видання

*ПЕРЕРВА Петро Григорович
КОЛОТ Анатолій Михайлович
РОФЕ Олександр Йосипович,
ПОГОРЕЛОВ Микола Іванович
ПОГОРЕЛОВ Сергій Миколайович
СУСЛИКОВ Станіслав В'ячеславович*

УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

Навчальний посібник – 2-ге видання

Електронне видання

Відповідальний за випуск П.Г.Перерва

Редактор М.П.Єфремова

Комп'ютерна верстка С.М.Погорелов

Підп. до друку 01.011.2019р. Формат 60х84 1/16. Папір офсетний. RISO-друк.
Гарнітура Таймс. Ум. друк. арк. 26,1. Обл.-вид. арк. 27,9.
Наклад 300 прим. Зам. № 42. Ціна договірна.

Видавничий центр НТУ „ХПІ”.

Свідотство про державну реєстрацію ДК № 3657 от 24.12.2009 р.
61002, Харків, вул. Багалія 21
